

Recinto Universitario “Rubén Darío”

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas

Departamento de Derecho



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

LINEA DE INVESTIGACION: DERECHO LABORAL

TEMA DELIMITADO: La acción de reintegro laboral de la mujer embarazada, bajo el acompañamiento de la defensoría laboral del Ministerio del Trabajo de Managua, correspondiente al período del primer semestre del año 2018.

AUTORIA :

Jazzmina Lucía Morales Arróliga

Kenia del Socorro Salazar Estrada

Maria C. Santana Raudez

TUTORIA : Everto Álvarez Jiménez

Managua, 18 de septiembre de 2019



TEMA DELIMITADO: La acción de reintegro laboral de la mujer embarazada, bajo el acompañamiento de la defensoría laboral del Ministerio del Trabajo de Managua, correspondiente al período del primer semestre del año 2018.

DEDICATORIA:

Jazmina L. Morales A, Kenia del S. Salazar y Maria C. Santana R.

A DIOS: por habernos dado la vida, salud y sabiduría para terminar nuestros estudios, por acompañarnos siempre, cada instante de nuestra vida, todo lo que somos se lo debemos a él.

A NUESTRO FAMILIARES: Madres, Hijos, esposos, hermanos por su innegable amor, por sus esfuerzos par y apoyo para vernos convertidas en unas profesionales.

A NUESTROS AMIGOS: a todos aquellos que siempre se han preocupado y que los han dado una bendición de conocimientos.

El trabajo de investigación se ha hecho con mucho esfuerzo, bajo presión de trabajos laborales y quehaceres del hogar una responsabilidad grande con la familia y la sociedad.

Con mucho respeto, cariño y admiración.

AGRADECIMIENTO:

Jazmina L. Morales A, Kenia del S. Salazar y Maria C. Santana R.

Agradecemos en primer lugar a **DIOS** por darnos esa promesa y por estarla cumpliendo en nuestras vidas es una gran bendición de conocimientos para emprendernos en un trabajo digno y hermoso.

Gracias, Dios Todopoderoso, por su amor y misericordia, por la vida y guiarnos durante todo el camino, sin su ayuda y protección no hubiese sido posible llegar hasta aquí, como dice la Sagrada Escritura: **“Lámpara es a mis pies tu palabra y lumbrera a mi camino”**. **Salmo 119: versículo 105. Reyna Valera 1960 la Santa Biblia.**

Gracias Dios por tu preciosa sangre de tu hijo Jesucristo que nos ha dado el propósito de la existencia. A ti Padre Celestial esta victoria es tuya y sabremos dar un buen trabajo, porque hemos comprendido que la carrera de derecho es un compromiso social que compromete principios y valores de parte de la persona que ejerce el derecho.

“No temas, porque yo estoy contigo; no desmayes, porque yo soy tu Dios que te esfuerzo; siempre te ayudaré, siempre te sustentaré con la diestra de mi justicia.” **Isaías 41:40. Reyna Valera 1960 la Santa Biblia.**

Al director de Seminario, Msc. Evertto Álvarez Jiménez por guiarnos en la elaboración de este trabajo, con su dedicación en tiempo, conocimientos y paciencia y regañaditas cariñosas y sabias.

Fielmente, agradecidas con todos ustedes, bendiciones grandes.

ÍNDICE

I. RESUMEN	9
I. INTRODUCCION.....	10
II. JUSTIFICACION	12
III. ANTECEDENTES	14
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
V. OBJETIVOS:.....	18
Objetivo General:.....	18
Objetivos Específicos:.....	18
VI. MARCO TEÓRICO.	19
CAPÍTULO UNO: EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA MUJER EMBARAZADA 19	
1.1. Los principios generales del derecho del trabajo.	19
1.2. Los derechos fundamentales de la mujer embarazada.	21
1.3. El Trabajo como el primer derecho fundamental establecido por Dios.	22
1.4. Constitución Política.	23
1.5. La declaración universal de los derechos humanos define el trabajo.....	24
1.6. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	25
1.7. Concepto general de derechos fundamentales.....	25
1.8. Los derechos fundamentales establecidos como principios	26

1.9.	Los derechos fundamentales como mecanismo de protección en la embarazada.	26
1.10.	Importancia de los derechos fundamentales de la mujer embarazada.	26
1.11.	La estabilidad laboral.....	27
1.12.	La relación de trabajo vista desde dos perspectivas en el ambiente laboral ...	28
1.13.	El fuero de maternidad.....	29
1.14.	La protección especial de la mujer embarazada.	30
1.15.	El derecho a la protección, no discriminación por su embarazo.	32
1.16.	Nuestra legislación laboral establece los derechos de protección del estado de la mujer en gravidez.	33
1.17.	La maternidad como unos de los derechos más protegidos por nuestra legislación y los convenios internacionales.....	34
1.18.	Prestaciones sociales.....	34
CAPÍTULO DOS: LA ACCIÓN DE REINTEGRO DE LA MUJER EMBARAZADA COMO MODALIDAD ESPECIAL, EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....		37
2.1.	Los principios del derecho procesal del trabajo y de la seguridad social.....	37
2.1.	Introducción a las modalidades especiales.	39
2.2.	De la autoridad competente.	45
2.3.	Términos y plazos.....	46

2.4. De la demanda	47
2.5. Procedimiento de la acción de reintegro.	50
2.6. Del reintegro laboral.....	54
CAPÍTULO TRES: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LOS EXPEDIENTES DE LABORALES.	56
3.1. Análisis del expediente con número de asunto asignado 001332-ORM6-2018-LB.	56
3.2. Análisis del expediente laboral con número de asunto asignado 001854-ORMG- 2016-LB.....	64
3.3. Análisis del actuar del Ministerio del Trabajo.	68
VII. CONCLUSIONES	70
VIII. FUENTES CONSULTADAS.....	72
IX. ANEXOS	74

I. RESUMEN

El presente trabajo investigativo consiste en un estudio breve sobre casos específicos de solicitud de reintegro laboral de las mujeres trabajadoras ante la violación de su fuero por maternidad.

Los casos estudiados fueron suministrados por el área de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo. Mediante el estudio de estos casos se observó el cumplimiento del procedimiento de la acción de reintegro, y la base jurídica que fue empleada por los judiciales para la resolución de estos casos.

De nuestra investigación se observó que en el período del primer semestre del año dos mil dieciocho, el área de defensoría laboral del Ministerio del Trabajo, únicamente se recibió una solicitud de reintegro laboral, la cual fue resuelta de forma favorable a la parte actora. Demostrándose de esta manera la eficacia jurídica del reintegro bajo la modalidad especial, y del asesoramiento y atención de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo.

I. INTRODUCCION

La mujer en estado de gravidez en Nicaragua, goza de una especial protección en materia laboral, conocido comúnmente como fuero por maternidad, nuestra Constitución Política en su artículo 74 párrafo segundo y tercero, establece la protección especial que posee la mujer en estado de embarazo, la prohibición de despedirla por dicha situación y el derecho de ser contratada durante el estado de embarazo, de conformidad con la ley

Dentro de la Ley 185 Código del Trabajo de la República de Nicaragua, en su artículo 144, deja establecido claramente la prohibición que posee todo empleador de despedir a una mujer en estado de gravidez y en tiempo post natal, salvo por una causa justificada, misma que debe ser comprobada por la autoridad competente el Ministerio del Trabajo.

Es el Ministerio del Trabajo, por medio de sus Inspectores Departamentales y a través de un proceso indicado en la ley, quienes tienen la facultad de autorizar el despido de una trabajadora en estado de gravidez.

Este derecho es fundamental y de obligatorio cumplimiento, tal como lo señala el principio fundamental III de la Ley 185, Código del Trabajo, al que abreviaremos como C.T., que cito textualmente *“Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.”*

¿Qué ocurre ante la violación de este derecho fundamental?, la respuesta la tenemos en el artículo 46 C.T., este cuerpo de ley instruye a toda persona trabajadora del derecho que le

asiste de demandar su reintegro ante el juez del trabajo, por razones de un despido arbitrario, este derecho está denominado como “acción de reintegro”.

Este proceso legal requiere de conocimientos bien cimentados en materia laboral, de conformidad a los procedimientos indicados en la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, al que abreviaremos C.P.T.S.S., para que la trabajadora posea una debida defensa, por lo cual deberá hacer uso de un profesional del derecho.

La acción de reintegro laboral de este tipo de despido la ley le da un trato especial, al ser tutelado el derecho al trabajo de la mujer embarazada por medio de nuestra Constitución Política en el artículo 74 y 88, se considera un derecho fundamental, el cual tiene un trato especial, de conformidad a la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social de Nicaragua, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 229, del 29 de noviembre, del año 2012, otro motivo más por el cual es necesario que una persona especializada en derecho laboral tutele de forma eficiente este derecho.

A través de esta investigación se pretende determinar la eficacia jurídica de la acción de reintegro laboral de la mujer embarazada, bajo el acompañamiento de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo. Producto del universo de relaciones laborales existentes y a la constante especialización del derecho laboral, nos hemos visto obligados a estudiar lo relativo a un sector en específico.

II. JUSTIFICACION

En este trabajo de investigación se aborda un tema en primer lugar de derecho humano, ya que tiene que ver con la reproducción de la vida, es por ende que es un derecho fundamental en el cual nuestra Carta Magna “La Constitución Política de Nicaragua” mandata a proteger y tutelar desde “La Defensoría Laboral” del Ministerio del Trabajo, ley 185 y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley 815.

Que este derecho está contemplado universalmente a través de convenios y tratados internacionales En dicha ley está contenido como principio, que el trabajo es, un Derecho Humano, del cual la mujer es digna de tener y no, por el hecho de estar embarazada perderlo. El derecho al trabajo tiene gran significación podemos decir, como una condición inherente al ser humano.

Es pues el objeto de esta investigación, dar una visión general del derecho que le asiste a toda mujer embarazada que haya sido despedida de forma arbitraria de su puesto de trabajo, para lo cual se dispone la acción de reintegro tutelada por los defensores del Ministerio del Trabajo los cuales están en la capacidad plena para actuar ante los juzgados del trabajo.

El presente trabajo investigativo se realiza con el propósito de dar una visión general al derecho que le asiste a toda mujer embarazada, que haya sido despedida de forma arbitraria, a realizar una acción de reintegro ante los juzgados del trabajo y de seguridad social. Con el fin de dar a conocer al lector el proceso de ley que implica esta acción, establecidos en el Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley 185 y al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley 815.

Mediante este análisis se procura contribuir a la promoción de una inquietud, que avive el interés tanto a estudiosos del derecho, como a la ciudadanía en general, en conocer y compartir un tema como es la acción de reintegro de la mujer embarazada y de protección especial.

III. ANTECEDENTES

El presente tema de estudio tiene como punto de referencia, una investigación realizada sobre la acción de reintegro de la mujer embarazada y algunos de sus aspectos novedosos, en el cual es necesario dar reseña de algunas tesis monografías que nos sirvan de guía en nuestro estudio de investigación.

En este sentido, en el proceso de investigación del presente texto, no encontramos trabajos relacionados directamente con el tema que estamos abordando, pero si se presentan estudios realizados en materia laboral, realizado como tesis por Rosales & Turcios, D (2014). Protección de la mujer trabajadora en la zona franca en Nicaragua: Reintegro laboral de la mujer embarazada y el derecho que le asiste (tesina laboral), de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Esta tesis describe el proceso que se lleva a cabo en esa instancia, llegando a dar recomendaciones para mejorar seguridad y estabilidad laboral de la mujer embarazada en las zonas francas del país de Nicaragua.

Un segundo trabajo identificado como monográfica por Bonilla, Cardoza &, Suarez, k. (2013). Análisis de los principios procesales del trabajo establecido en el código procesal del trabajo y la seguridad social de Nicaragua ley 815: principios procesales del trabajo (monografía, materia laboral), de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, para optar a título de licenciatura en derecho en la universidad Unan -Managua.

Esta Monografía aborda los principios generales del derecho, principios procesales del trabajo y finalmente explica cómo se aplican los principios procesales en el trabajo y la seguridad social, lo cual nos da una visión amplia sobre lo que debe ser la seguridad en él Este trabajo se relaciona con la investigación planteada, que muestra como debe ser la

seguridad laboral de las personas, incluyendo la mujer embarazada en las empresas de la republica de Nicaragua.

Una tercera tesis que se identifica con el tema de estudio, en el cual es presentado por los Licenciados: Montoya García & Jiménez Pavón, J. (2014). Modalidades Especiales del Proceso en el Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, Ley No. 815: El nuevo proceso oral implementado para las instancias jurídicas. (Tesis, materia laboral). Para optar a licenciatura en derecho en la universidad Unan-Managua.

En dicha tesis abordan el nuevo proceso oral para las instancias jurídicas, esto como aspecto novedoso y concentrado de los juicios laborales y de la seguridad Social. Se realizó un estudio de ambos procesos y demuestra paso a paso los procedimientos para procesos judiciales laborales. Estas referencias de temas de investigación fueron de mucha importancia ya que evidencian muestran grandes aportes jurídicos en la protección de la mujer embarazada.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

No se puede hablar de acción de reintegro laboral sin que haya habido un despido, el cual en este caso que nos refiere es de una mujer en estado de embarazo lo cual es ilegal. Aquí en Nicaragua se puede ver que las mujeres sufren cuando salen en estado de embarazo, algunas lo ocultan lo más que pueden mientras se les llega el momento de que les corran o se retiren por su propia cuenta al desconocer el cuerpo de leyes de protección que tiene Nicaragua respecto a la mujer embarazada.

La mayoría de las veces se da en los trabajos informales donde no existe un contrato laboral y en trabajos domestico donde de igual manera solo prescindien de sus servicios cuando la miran que ya no van a poder cumplir con toda la carga de trabajo que se le impone.

Esto es de manera frecuente la manera de actuar de la patronal en estos casos, pero se dé también en labores formales la condición de embarazo le genera impedimento a la mujer para realizar algunas de las tareas que podrían ser comunes o cotidianas, esto incluye la molestia del empleador por los controles médicos a que se tiene que someter la mujer embarazada, ayudado a esto, el empleador piensa en el tiempo que tendrá que darle a la mujer en el periodo pre y post natal y lactancia de la trabajadora embarazada que por derecho tiene.

Según la Constitución política, y la normativa laboral del trabajo, tiene esta problemática no solo se ha abordado a nivel de Nicaragua sino a nivel internacional. Es por eso que en Nicaragua a través de su legislación constitutiva y laboral trata de dar respuesta a este problema el cual es de derecho. Por lo que surgen muchas interrogantes sobre la acción de reintegro laboral de la mujer en estado de embarazo; como

- 1) ¿Está obligado un empleador a reintegrar a una mujer embarazada a su puesto de trabajo ante una sentencia judicial favorable hacia la trabajadora?
- 2) ¿Durante el proceso judicial de la acción de reintegro, es viable llegar a un acuerdo entre la parte empleadora y trabajadora?

Por medio del acompañamiento de la defensoría laboral, del Ministerio del Trabajo, las mujeres trabajadoras, pueden solicitar ante la vía judicial la acción de reintegro, la forma que se da el proceso y los estatutos legales, nos llevan a preguntarnos:

- 3) ¿Es eficiente la acción de reintegro laboral de la mujer embarazada, bajo el acompañamiento de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo?
- 4) ¿Existen términos y plazos específicos para la acción de reintegro laboral bajo la modalidad especial?

V. OBJETIVOS:

Objetivo General:

Analizar la eficacia jurídica de la acción de reintegro laboral de la mujer embarazada, bajo el acompañamiento de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo de Managua, correspondiente al período del primer semestre del año 2018.

Objetivos Específicos:

- 1) Explicar los derechos fundamentales de la mujer embarazada.
- 2) Describir el proceso jurídico de la acción de reintegro laboral como modalidad especial de la mujer embarazada.
- 3) Conocer los resultados prácticos de la acción de reintegro laboral de la mujer embarazada, bajo el acompañamiento de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo de Managua

VI. MARCO TEÓRICO.

CAPÍTULO UNO: EI DERECHO DEL TRABAJO Y LA MUJER EMBARAZADA

1.1.Los principios generales del derecho del trabajo.

Los principios son enunciados de carácter general que sirven para integrar lagunas legales o interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa... estos son una fuente supletoria en todas las ramas del derecho (Alemán, 2015, p. 19).

El Código del Trabajo de la República de Nicaragua, enumera trece principios fundamentales, con los cuales se rige el derecho del trabajo, mismos que se enumerarán a continuación:

1. Principio fundamental I: Contenido en nuestra constitución política, en su artículo 80, indica del derecho que todo ciudadano nicaragüense posee para trabajar y ocuparse, de manera tal que logre satisfacer sus necesidades fundamentales.

2. Principio fundamental II: Indica como norma reguladoras de las relaciones laborales a la Ley 185, Código del Trabajo de la República de Nicaragua, siendo esta norma de orden público.

3. Principio fundamental III: Relacionado a las garantías mínimas que el Código del Trabajo como ley otorga a los sujetos de la relación laboral, estas garantías mínimas deben ser garantizadas, mismas que pueden ser mejoradas por medio de la relación entre empleador, y trabajador, mediante los contratos laborales o los convenios colectivos.

4. Principio fundamental IV: Principio de irrenunciabilidad de derechos. Este principio impide que la población trabajadora pueda renunciar a los derechos mínimos establecidos en

la legislación laboral, ya que estos derechos constituyen garantías que no pueden ser desmejoradas ni por la voluntad del trabajador (Alemán, 2015, p. 22).

5. Principio fundamental V: Muy concatenado con el principio fundamental número IV, dado que indica que la norma laboral no se rige por la voluntad de las partes, dado que las disposiciones legales contenidas en el ordenamiento jurídico laboral son de obligatorio cumplimiento, consecuentemente el principio civilista de la autonomía de la voluntad de las partes está limitado y restringido.

6. Principio fundamental VI: El estado debe garantizar el trabajo, y regularlo por medio de la norma laboral, esta regularización debe ser de forma concreta y objetiva, bajo la realidad económica y social que se vive.

7. Principio fundamental VII: Consiste en proteger, tutelar y mejorar las condiciones de los trabajadores.

8. Principio fundamental VIII: Este principio es conocido como IN DUBIO PRO OPERARIO. Consiste en que cuando haya una interpretación de leyes o normas se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

9. Principio fundamental IX: Los casos no previstos en este Código 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.

10. Principio fundamental X: Consiste que el interés social está por encima del interés privado, dado que la norma laboral es de interés público.

11. Principio fundamental XI, XII y XIII: Estos tres principios descansan en el principio constitucional de IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Consiste en garantizar la igualdad en el acceso al trabajo, sin más limitaciones que las de la competencia, por lo que rechaza algún tipo de discriminación por sexo, religión, condición social, ideología política, entre otra... A la vez, bajo este principio se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a igual salario e iguales condiciones por igual trabajo. (Alemán, 2015, p. 23)

1.2.Los derechos fundamentales de la mujer embarazada.

Los derechos fundamentales de la mujer embarazada se derivan de la Declaración de los Derechos Humanos, aprobada en 1948 y de las posteriores declaraciones y convenciones que la ONU ha adoptado para visibilizar los derechos de la mujer sin distinciones de raza, edad, origen, nacionalidad, religión o condición social. La mujer embarazada tiene derecho, por tanto, a la integridad, la seguridad y a unas condiciones dignas y salubres para la sana evolución de su estado, la atención del parto y el proceso de recuperación o de posparto. (Ramirez, 2004., pág. 7) Sin embargo, y pese a que desde el año 1791 existe una Declaración Universal de los Derechos de la Mujer, que fue redactada por Olimpia de Gauges, los derechos de la mujer y de la mujer embarazada dependen del nivel de compromiso que muestren las sociedades y los gobiernos en distintas partes del mundo. (Ramirez, 2004., pág. 7)

Algunos de ellos las han institucionalizado y posteriormente las han traducido a leyes, códigos, normas y reglas de obligado cumplimiento. Otros, por el contrario, se niegan a

reconocer tales nociones y no las aplican. De este modo, cuestiones como la igualdad, la conciliación laboral, el sufragio y el embarazo se abordan desde el marco jurídico y legal de cada país o, a lo sumo, de cada zona, aunque con el seguimiento y la observación de organismos como las Naciones Unidas y otras organizaciones vinculadas a este campo. (Ramirez, 2004., pág. 7)

Bueno, es que los derechos fundamentales son inherentes al ser humano, pertenecientes a cada persona por el hecho mismo de ser persona y en razón a su dignidad y que tienen plena fuerza normativa y están contemplado en la constitución política de Nicaragua.

1.3. El Trabajo como el primer derecho fundamental establecido por Dios.

El trabajo considerado como fuente de bendición para el ser humano, es el primer derecho fundamental en la tierra, ya que el trabajo permite la realización del hombre y la mujer, permite la ilusión de lograr sueños, de alcanzar metas, permite la prosperidad del hombre, la mujer y la sociedad. Es un derecho que tanto el hombre como las mujeres anhelan tener, ya que vienen a satisfacer algunas de las principales necesidades básicas del ser humano y tanto más, mantiene nuestra mente ocupada y el cuerpo salubre en nuestra vida cotidiana.

Ordeno Dios a los primeros hombres que habitaban en la tierra el derecho fundamental del trabajo, estableciéndolo: *“6 días de la semana de trabajo y un día de descanso que será de santa convocación, Ningún trabajo haréis; el día de reposo es de jehová en donde quiera que habitéis.”* la gran bendición que Dios nos dejó (Lv - 23, 2005, pág. 151) para el medio de sobre vivencia del ser humano en la tierra.

Porque también ha dicho nuestro creador en el libro de los proverbios de salomón y dice: “*el deseo del perezoso le mata, porque sus manos no quieren trabajar*”. Las consideraciones a este fundamento, quiere decir que el hombre que no trabaja aquí en la tierra será sujeto de maldiciones y su mente es cautiva en malos deseo y no logra tener nada. (P.v - 21, 2005). Perder este derecho perdemos los beneficios que se desprenden del mismo trabajo y que otorgan las leyes del estado, como lo ha dicho nuestra constitución política de Nicaragua.

Y resumiendo esta enseñanza del trabajo como bendición y de derecho fundamental, el primer hombre que trabajo aquí en la tierra fue Dios; creando los cielos y la tierra y Dios trabajo para lo que hoy nosotros contemplemos aquí en la tierra. Y nosotros trabajamos porque fuimos creado para trabajar, a como dice su santa palabra con el sudor de tu rostro comerás pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvos eres, y a polvo volverás.

1.4. Constitución Política.

La Constitución Política Nicaragua, plantea como Ley suprema la consideración del trabajo y establece: (**Asamblea Nacional, 2014**), “*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*”. (Pag.37). Todos los ciudadanos nicaragüenses tienen el derecho de poseer un trabajo digno, respetando la integridad física y psicológica sin que se les violente sus derechos humanos. Arto.80

De manera que la Carta Magna de la República de Nicaragua como máxima ley positiva del estado es la que regula de manera general **la existencia de un código laboral y procesal del**

trabajo del ciudadano, en la que plantea la existencia de leyes que pretendan resolver y dar derechos a fundamentales, en el cual establece: (Asamblea Nacional. de la Republica de Nicaragua, 2015). “*El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del estado. El estado procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses*”. Parte de los beneficios de las garantías constitucionales que recibe cada ciudadano y que está tutelado dentro de los principios fundamentales del código laboral de la republica de Nicaragua.

1.5. La declaración universal de los derechos humanos define el trabajo.

Según la Declaración Universal de los derechos humanos define el trabajo: como una condición humana. Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida y en una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. (Ramirez, 2004., pág. 03)

Debe ser un derecho conocido y respetado y que desde 1948 con la declaración universal de los derechos humanos empieza a producirse un cambio que se proyecta hasta nuestros días normas reglas que ha superado y se han reconocido como garantías de los derechos fundamentales de los trabajado res. Esto pasa por la influencia y normalización que tiene la declaración universal de los derechos humanos de los trabajadores.

1.6. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las consideraciones que establece la organización internacional del trabajo describe la Existencia y importancia de los derechos fundamentales de los trabajadores tal como : la acción de tutela de la mujer embarazada, como mecanismo constitucional obedece a una clara política de protección a los derechos fundamentales haciendo mención de respeto a los derechos humanos del cual se convierte en asunto jurídico internacional , A su vez los convenios de la OIT que contienen estándares laborales básicos han sido ratificados por más de 100 países miembros. (Rodriguez, 2009, pág. 7)

1.7. Concepto general de derechos fundamentales.

Los derechos fundamentales son aquellos derechos, atributos inherentes al ser humano, pertenecientes a cada persona por el hecho mismo de ser persona y en razón a su dignidad y que tienen plena fuerza normativa y que el estado debe de garantizar, respetar y satisfacer. En su talento positivo son los que otorga la constitución política de nuestro país y los que se recogen en los pactos, convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por el país.

Los derechos fundamentales de los nicaragüenses se encuentran establecido en el primer título del capítulo No.1, de la constitución política en el cual establece: (Asamblea Nacional , 2014) “*Derechos a la libertad de justicia y el respeto a la dignidad de la persona humana*”. Son derechos irrenunciables que todo ciudadano nicaragüense debe defenderlos en el cual se encuentran protegidos los derechos de la mujer embarazo en este principio constitucional. Arto.5.

1.8. Los derechos fundamentales establecidos como principios

Los derechos fundamentales en teoría, deben de ser concebido como principios, es decir, como mandato que ordena la máxima ley suprema, constitución política de Nicaragua. en la realización, en relación con las posibilidades jurídico, independientemente de la función que cumplan cada caso específico de defensa, de prestación o de igualdad. los derechos fundamentales deben de ser componentes básicos de todo ordenamiento jurídico.

1.9. Los derechos fundamentales como mecanismo de protección en la embarazada.

Se realiza el análisis conforme la lectura de las leyes y doctrinas y se consideró, que el derecho fundamental, como mecanismo de protección de la mujer embarazada, se justifica con el efectivo goce concedido por los principios fundamentales de las personas, En lo respecto, se estudia el alcance de aplicabilidad para una situación particular como es la aplicación de la acción caso del reintegro laboral de la mujer en estado de embarazo, donde al margen de la facultad privada de la relación empleador-empleado, se identifica una relación laboral.

El mecanismo de protección de la mujer en estado de gravidez, goza de un fuero de maternidad, lo cual entra en juego la materialización de los derechos fundamentales que establece nuestra constitución política.

1.10. Importancia de los derechos fundamentales de la mujer embarazada.

Los derechos fundamentales en el sentido que se le está aplicando, adquiere importancia, porque representan valores, principios y el respeto a la dignidad humana en el ámbito de los

derechos humanos y constitucional y también están plasmado en un texto legal, es decir, que están dentro de una norma suprema llamada constitución política que compromete esfuerzo y compromiso social con todo aquel que está siendo desprotegidos de sus derechos y que se debe luchar por defenderlos y no perderlos.

1.11. La estabilidad laboral.

La Estabilidad laboral es un derecho fundamental de los trabajadores, le garantiza su permanencia en el empleo, en este sentido consideramos que es uno de los elementos de la relación del trabajo, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al encontrarse el sujeto empleador y empleado que labora en circunstancias que definan su permanencia en el servicio ya sea en el sector público o privado.

La estabilidad laboral, es reconocida por la carta magna fundamental, al establecer en el numeral seis: (Asamblea Nacional, 2014) *Los trabajadores tienen derechos a condiciones de trabajos que les aseguren en especial estabilidad en el trabajo conforme la ley. Arto No. 82* la Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado.

1.12. La relación de trabajo vista desde dos perspectivas en el ambiente laboral

En atención a la naturaleza de la relación de trabajo que tiene un empleador y una empleada que cursa con un embarazo y que se mantienen en una situación jurídica, laboral, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo laborales o derechos de salud entre otras obligaciones. Para esta relación de trabajo existen dos modalidades especiales que consiste como derechos fundamentales y que se describe a continuación.

1.12.1. Estabilidad laboral Absoluta o propiamente dicha.

Esta clase de estabilidad origina a favor del sujeto trabajador que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador, sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción. La Estabilidad Absoluta está estrechamente relacionada con el llamado fuero de maternidad que la protege y le otorga derechos (Boscan, 2015, pág. 14 y 15)

1.12.2. Estabilidad relativa o impropia:

Esta estabilidad tan solo genera a favor del trabajador, el derecho a una indemnización cuando es retirado o despedido por causa imputable a su empleador. Se trata de la clase de estabilidad general aplicable y la persistencia en el despido mediante un pago de indemnización que este cubierto con el derecho de fuero de maternidad que protege el derecho de reproducción humana. (Boscan, 2015, pág. 14 y 15)

En nuestra legislación laboral se da una especial protección al derecho de trabajar de la mujer en estado de embarazo, derecho que no debe ser coartado por su empleador debido a su condición biológica, propio de la mujer, el despido que se diere a una mujer en estado de

embarazo por medio del artículo 45 del Código del Trabajo, por ende se considera violatorio, dado que está tutelada la condición como fuero por maternidad. De aceptar la trabajadora el pago de liquidación final el derecho de reintegro laboral ya no puede ser reclamado.

La relevancia y la realidad de estas situaciones o ambientes laborales viene a resultar estresante para empleada trabajadora embarazada, porque, aunque tengan una legislación que protege sus derechos humanos, ellas siempre son afectadas con su integridad general de la salud. Un embarazo requiere de estabilidad emocional.

1.13. El fuero de maternidad.

Bueno el fuero de maternidad, hace referencia a la protección especial que la ley constitucional y laboral ofrece a la mujer trabajadora embarazada, o si bien al conjunto de normas que brindan protección adecuada a la mujer, ya sea en periodo de embarazo y de lactancia, y por tanto no se puede despedir sin previa autorización del ministerio del trabajo.

Y esto quiere decir que la mujer tiene protección especial durante el embarazo, goza de todos los beneficios que les concede la ley. El fuero por maternidad no es absoluto, este únicamente opera bajo un despido injustificado, el despido injustificado es aquel que establece el artículo 45 del Código del Trabajo, el despido verbal también se considera despido injustificado. Cuando concurra este tipo de despido la trabajadora en estado de gravidez puede perfectamente solicitar un reintegro laboral debido a la violación de su fuero por maternidad.

1.14. La protección especial de la mujer embarazada.

1.14.1. La protección durante el embarazo.

Los derechos fundamentales de la mujer en estado de embarazo gozan de una especial protección constitucional, extendida desde su concepción hasta su nacimiento el parto, en el cual todo este proceso de formación del embarazo tiene un periodo de 9 meses dependiendo de la condición de la mujer, en este periodo se pueden presentarse varios signos de cuidados que la mujer manifiesta durante la gestación y que pueden ser considerados normales según la naturaleza fisiológica de cambios por el hecho de tener en el vientre un ser humano en crecimiento y desarrollo para su completa formación.

Nuestra constitución política concede y ordena el cumplimiento de este derecho y establece: (Asamblea Nacional, 2014) *”el estado otorga protección especial al proceso de producción humana”*. El respeto a la dignidad humana, es un derecho inalienable. Arto.74

1.14.2. Cambios fisiológicos / hormonales en la mujer embarazada

La condición de ser una mujer especial por estar en constantes cambios fisiológicos debido a su embarazo; su estado orgánico puede presentar los siguientes síntomas: la amenorrea o sea suspensión del sangrado, La hipersensibilidad en los pezones, mareos, vómitos matutinos, somnolencia, alteración en la percepción de olores, y deseos intensos de ciertos tipos de alimentos (antojos), cambios hormonales en el cual producen sangrado de nariz o procesos alérgicos respiratorios, lo que esto permite o la hace tener una condición especial debido a su estado de gravidez se protege este derecho. (Gil, 2008, pág. 08).

1.14.3. Caracterización del Pre – Post/natal

Este periodo Los cuidados estrictos en el pre - natal significan controles de proceso y evaluaciones, que se realizan de manera sistemática para estudiar la salud de la mujer y la del feto. El objetivo de estos controle es prevenir, diagnosticar y, eventualmente, tratar aquellos trastornos que pueden incidir en el normal desarrollo del embarazo y terminando pre/natal.

Posteriormente el **periodo post natal** inicia después del parto del que también necesita cuidados de puerperios y termina cuando el cuerpo de la madre ha vuelto lo mejor posible al estado ante del embarazo. Es ahí donde la mujer embarazada es tenida como una condición especial y tomando en cuenta los cuidados debe brindársele por ser durante esta gestación.

A tal motivo que la mujer embarazada tenga beneficios concedidos por la Ley, como los derechos y facultades que la legislación laboral le confiere, tales como: reposos, subsidios, asistencias médicas, y remuneración pecuniaria, todos los pagos, prestaciones sociales convenidos en el contrato durante la ausencia por los reposos o subsidios y por el respeto a sus derechos dentro del fuero de maternidad, En el cual el empleador no le permite dar carta de despido por la gestación en el pre /natal y post / natal.

La importancia de este derecho fundamental de la mujer es resaltar que la mujer embarazada debe gozar y estar protegida por el fuero de maternidad a como lo estable la Constitución Política de Nicaragua (Asamblea Nacional, 2014) ” *El estado otorga protección especial al proceso de producción humana* “. Arto. No.74.

Por tal razón es importante que la mujer durante el embarazo, disfrute de ciertas facultades que la legislación laboral le confiere, tales como descansos, asistencias médicas, y remuneración pecuniaria durante su ausencia por la maternidad, como es el Fuero Maternal el cual le da garantía de prohibición de despido, es decir que ninguna trabajadora en estado de embarazo, en descanso o subsidio pre y post natal, podrá ser despedida sin causa justificada y sin autorización del Ministerio del Trabajo, porque tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, a la protección frente al despido sin causa justa.

1.15. El derecho a la protección, no discriminación por su embarazo.

La normativa constitucional reconoce los derechos que tienen las mujeres embarazadas tanto en el ámbito laboral, social y educativo es decir las mujeres en este estado no podrán ser víctimas de ningún tipo de discriminación, (Asamblea Nacional, 2014) *toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie será sometido a tratos crueles inhumanos o degradantes. La constitución de este derecho constituye delito y será penado por la Ley.* Por ende, plantear la protección como derecho fundamental en la gestante lo hace de interés relevante en la mujer embarazada. Arto.36

No se discriminará a la mujer por su embarazo en el ámbito laboral.

Ejemplo 1:

Si una mujer está afectada temporalmente para realizar su trabajo debido a una afección médica relacionada diabetes gestacional o la preeclampsia con el embarazo o el parto, el empleador de la empresa deberá facilitarle un trabajo que no le altere la normalidad de este proceso biológicos, no menoscabando el salario ordinario que tenían antes del embarazo.

1.16. Nuestra legislación laboral establece los derechos de protección del estado de la mujer en gravidez.

Se le prohíbe al empleador la discriminación en permitir la continuación del trabajo de la mujer que se encuentra en estado de gravidez en faenas de trabajos perjudiciales al mismo. y tratarla con respeto y consideración al otorgar tareas pasivas, asignaciones alternativas que no tenga riesgo de dañar la integridad de la salud madre e hijo. (Asamblea Nacional., 2015) arto.140. La eficacia del fuero materno es de naturaleza tutelar ya que protege a la mujer en su estado de embarazo y en sus relaciones laborales, lo permite protección a los derechos fundamentales de la mujer embarazada.

Como se abordó con anterioridad los principios fundamentales, contenidos en el Código del Trabajo, son los que regulan el ordenamiento jurídico laboral. Los principios fundamentales XI, XII y XIII, del Código del Trabajo, que en este trabajo se denominaron como PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, es el que indica la no discriminación que a toda persona le asiste en el trabajo. La mujer, por su condición biológica es la portadora de la vida, en ella se forma la vida, jugando un rol fundamental en la reproducción humana, aspecto protegido por nuestra Constitución Política.

Todo despido injustificado hacia la mujer en estado de gravidez, por el simple hecho de haberse despedido estando la trabajadora en dicha condición, condición exclusiva de la mujer, se considera violatorio.

1.17. La maternidad como unos de los derechos más protegidos por nuestra legislación y los convenios internacionales.

Como derechos fundamentales de la mujer embarazada, la maternidad ofrece a la mujer trabajadora en estado de gravidez, beneficios amplió que a continuación señalaremos:

- a) Reposo (pre y post natal) obligatorio, durante las cuatro semanas previas a la fecha probable del parto. Esto quiere decir, que la trabajadora tiene derecho a un descanso remunerado de 4 semanas del derecho reposo que dentro del parto esta. Y 8 semanas después del parto. Las empleadas tienen derecho a un máximo de doce semanas de licencia por maternidad con sueldo completo a la presentación de un certificado médico que indique la fecha prevista para el parto.
- b) En caso de parto múltiple, el subsidio post natal se amplía a dos semanas más por cada hijo adicional al primero. (Asamblea Nacional. de la Republica de Nicaragua, 2015) Arto.141. Del CT.

1.18. Prestaciones sociales.

Se mantendrá sus prestaciones sociales, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad.

1. La licencia de maternidad es pagada en su totalidad después de las dieciséis semanas de cotización en las 39 semanas antes de la fecha prevista para el parto. El empleador paga el 40% del beneficio sobre la licencia por maternidad y el 60% restante se paga a través

del sistema de Seguridad Social. Si un trabajador no está asegurado, el 100 % del beneficio del permiso de maternidad es pagado por el empleador.

2. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes.
3. Asimismo, se amplía el derecho a lactancia, proporcionado por el Seguro Social de 6 meses hasta los 2 años.
4. Los permisos para asistir al médico de la mujer embarazada, son con goce de salario y por todo el tiempo que la trabajadora lo necesite. Es ilegal deducir aquellos permisos y subsidios otorgados por el profesional de la salud, ya que son derechos irrenunciables de la trabajadora y ningún empleador puede adoptar ninguna medida en contra de ella, ni tampoco afectar su salario.
5. El reposo es obligatorio tomarlo y es obligación del empleador concederlo.
6. (Asamblea Nacional , 2015) Arto. 143. El derecho a la lactancia materna, durante quince minutos cada tres horas, todos los días. Generalmente esto es negociado entre las partes, para ser gozado de forma continua, al iniciar o finalizar la jornada diaria.
7. Todos estos derechos fundamentales se encuentran en nuestra legislación laboral y son de estricto y obligatorio cumplimiento, por lo que, en casos de violación de alguno de ellos, las autoridades laborales, Juzgados y Tribunal Laboral, brindan la tutela para garantizar su efectivo cumplimiento.

Sin embargo, de no cumplir estos derechos de la mujer embarazada se debe exhortar a los empleadores a fomentar una cultura de cumplimiento de derechos elementales de las trabajadoras que se encuentra en ese estado de gravidez, para evitar conflictos innecesarios.

La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo. Defender los derechos fundamentales de esta condición de la mujer requiere de compromisos y una responsabilidad de todos. En constar con un buen marco jurídico y querer hacer el bien con buena FE y el conocimiento de defender con verdadera justicia.

CAPÍTULO DOS: LA ACCIÓN DE REINTEGRO DE LA MUJER EMBARAZADA COMO MODALIDAD ESPECIAL, EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

2.1. Los principios del derecho procesal del trabajo y de la seguridad social.

Con la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, publicada en Publicado en la Gaceta No. 229, el veintinueve de noviembre, del año dos mil doce, que abreviado se conoce como CPTSS, vino a innovar enormemente los juicios laborales, predominando dentro de estos la oralidad.

Dicha ley se rige por principios: Los principios procesales son los que rigen la norma positiva, vienen a construir dentro del proceso la guía natural que ilustra la forma correcta de interpretar y aplicar la legislación laboral procesal y seg/ social (Alemán, 2014, p. 67)

Razón por la cual se establecen trece principios del proceso judicial del trabajo, y de la seguridad social, los cuales son los siguientes: oralidad, concentración, celeridad, publicidad, impulso de oficio gratuidad, norma más beneficiosa, ultrapetitividad, lealtad y buena fe procesal, primacía de la realidad, y carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso del trabajo (CPTSS, 2012, artículo 2), para una mayor comprensión, a continuación, se explicará cada uno de los principios:

- 1) Oralidad: como su mismo nombre lo indica, se refiere a la prevalencia de la oralidad, sobre este tema, se resalta que *“La oralidad y los principios que la acompañan es una característica principalísima. No es una oralidad pura, sino mixta, pues existen trámites escritos, pero lo oral es preponderante”* (Escobar, 2016, pág. 24).

- 2) Concentración: No es más que aglutinar los actos procesales que conllevan la realización de un juicio, siendo esto un interés del derecho del trabajo, esto le permite al juez, junto con la inmediación, resolver con memoria fresca sobre lo actuado (Escobar, 2016, pág. 24)
- 3) Inmediación: En toda audiencia, es un requisito sine qua non, la presencia obligatoria y participación directa del juez, no sólo en las audiencias, así mismo en los actos judiciales (CPTSS, 2012, artículo 2).
- 4) Celeridad: Como su mismo nombre lo indica, no es más que las acciones legales pertinentes que dan como resultado la no prolongación de los juicios, orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones. (CPTSS, 2012, artículo 2).
- 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;
- 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.
- 7) Gratuidad: Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno;

- 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.
- 9) Ultrapetitividad: Que implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda.
- 10) Lealtad y buena fe procesal: Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias.
- 11) Primacía de la realidad: Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material.
- 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.

2.1. Introducción a las modalidades especiales.

En el Título III, CPTSS, instruye sobre las modalidades especiales del proceso, el artículo 105 contenido dentro de este mismo título, deja claro que las violaciones a los derechos fundamentales corresponden un proceso especial denominado modalidades especiales, entendiéndose como derechos fundamentales los siguientes: Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Así mismo, en este mismo cuerpo de ley, establece como derecho fundamental:

Abolición efectiva del trabajo infantil; y Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo y aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal, el sindicato al que éste pertenezca podrá personarse como parte o coadyuvante.

La Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas como OIT, ha ratificado con Nicaragua ocho convenios internacionales, los cuales son los que hace referencia el artículo 105 CPTSS, que recogen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, reconocidos por la OIT. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). En 1995 mismos que detallo a continuación:

La Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas como OIT, ha ratificado con Nicaragua ocho convenios internacionales, los cuales son los que hace referencia el artículo 105 CPTSS, que recogen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, reconocidos por la OIT. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). En 1995 mismos que detallo a continuación:

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), publicado el 12 abril de 1934. En vigor.
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Publicado el 31 octubre de 1967. En vigor

- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), publicado el 31 octubre de 1967. En vigor.
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), publicado el 31 octubre de 1967. En vigor.
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), publicado el 31 octubre de 1967. En vigor
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), publicado el 1 octubre de 1967. En vigor.
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Edad mínima especificada: 14 años, publicado el 02 noviembre de 1981. En vigor.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil del 1999.

(Organización internacional del trabajo, OIT, 2019) Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNT_RY_ID:102780)

De todo lo relacionado, nos conlleva a plantearnos la siguiente pregunta ¿qué son los derechos fundamentales en materia laboral?, a continuación, se detalla se brindará un concepto.

Mientras los derechos humanos son entendidos como el conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico concretan la existencia de la dignidad, libertad e igualdad humana, los derechos fundamentales, son aquellos derechos humanos garantizados expresamente por el ordenamiento jurídico, generalmente en la propia normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada. (Amplié, 2006, p. 56)

De este concepto se desprende que para que sea considerado un derecho fundamental el mismo debe estar contenido en la constitución política, en el caso que nos ocupa, el derecho del trabajo de la mujer embarazada, está contenido en nuestra carta magna de la siguiente manera:

El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante este o en el periodo post natal; todo de conformidad con la ley. (Cn, 2014, arto. 74)

El Código del Trabajo, en su principio fundamental XI, XII XIII, deja en claro el derecho de toda persona trabajadora de gozar de igualdad y no discriminación en el empleo.

La sentencia número 110, TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veintinueve de enero del dos mil quince. Las doce y cuarenta minutos de la tarde. Hace referencia a la modalidad especial de no discriminación en el empleo, en el caso particular del despido de una mujer embarazada, haciendo hincapié que el derecho al trabajo y de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, es un derecho fundamental, contenido en nuestra Constitución Política, en el art. 27, en su parte conducente: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección” No habrá discriminación por motivos de...sexo...”

Por lo cual el despido a la mujer embarazada, por el simple hecho de haber sido despedida estando en estado de gravidez, no respetando su fuero por maternidad, es considerado este despido como discriminatorio.

Referente al fuero de maternidad, mediante la Sentencia No. 11012015, dictada el veintinueve de enero del dos mil quince, a las doce y cuarenta minutos de la tarde, por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, afirma lo siguiente:

En cuanto a la protección o fuero por maternidad, la Constitución Política de la República de Nicaragua y el Código del Trabajo, protegen de forma especial a la mujer en estado de embarazo, al garantizarle ciertas prerrogativas por su condición, con el fin de amparar la vida del que está por nacer y las condiciones de vida digna de la mujer en período de gestación. En tal sentido los artículos 27 y 74 de la Constitución Política señalan derechos fundamentales de la mujer en relación con la vida, igualdad ante las leyes, prohibición de discriminación y estabilidad laboral... en materia laboral se ha previsto una estabilidad reforzada, de tal forma que dichas personas no sean discriminadas en razón de su estado de gravidez. Así pues, en defensa de los derechos de la mujer embarazada y su hijo, el empleador no puede, durante el periodo de gestación y, posteriormente, en el post natal, dar fin al contrato de trabajo sin que medie una justa causa y la respectiva autorización de la autoridad laboral administrativa, conforme lo dispone el Arto. 144 del Código del Trabajo. (Corte Suprema de Justicia, 2017, pág. 121)

Sobre el tema de discriminación el Convenio internacional de la OIT , C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en su artículo 1, literal b, establece: *“A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: cualquier otra distinción, exclusión*

o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Este mismo convenio, que está nombrado en el artículo, 105 CPTSS, indicando que recoge parte de los derechos fundamentales, mismos que al ser quebrantados, la persona trabajadora víctima de dicha infracción de la norma podrá accionar bajo este mismo cuerpo de ley como modalidad especial.

En virtud de lo abordado se afirma que dado que la condición de embarazo, juega un rol fundamental en la reproducción humana, motivo por el cual la Constitución Política de Nicaragua le otorga una especial protección, de manera tal que está terminantemente prohibido despedir a una trabajadora en estado de gravidez, salvo por causa justa, motivo por el cual el simple hecho de despedir a la trabajadora se constituye discriminatorio.

Sobre estos aspectos la sentencia No. 69, emitida por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en fecha uno de marzo, del año dos mil doce, a las diez y cinco minutos de la mañana, indica los requisitos que debe concurrir para el reconocimiento del fuero por maternidad, siendo estos los siguientes:

REQUISITOS INDISPENSABLES PARA EL RECONOCIMIENTO DEL FUERO POR MATERNIDAD: En base a las disposiciones constitucionales y legales antes citadas, considera este Tribunal Nacional que tres son los requisitos indispensables para que opere la protección del fuero por maternidad; 1.- Que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”: esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro del periodo post natal

siguientes al parto (artículo 141 y 144 Código del Trabajo). 2.- Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, por cualquiera de las dos razones siguientes; a) La trabajadora haya informado de su estado de embarazo al empleador, a fin de cumplir con la obligación que le establece el Arto. 142 CT., y en las condiciones que establezca la ley o b) Por el hecho notorio del estado de embarazo en la mujer trabajadora. 3.- Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Nicaragua, establece en su artículo 4 lo siguiente: “Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 2013, pág. 168)

2.2. De la autoridad competente.

A como se abordó anteriormente, el derecho al trabajo de la mujer en estado de embarazo es un derecho fundamental.

El tratamiento especial de la reivindicación de este derecho fundamental la legislación laboral lo contempla como una modalidad especial, de conformidad al artículo 105 literal d), CPTSS y el Convenio internacional 111, Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la OIT, de 1951, ratificado por Nicaragua.

Como en toda acción judicial, el actor debe tomar en cuenta ciertos aspectos legales para solicitar la tutela de un derecho que sienta que se le haya vulnerado, estos aspectos básicos, conforme a nuestros conocimientos consideramos que son: los plazos y términos legales para poder reclamar un derecho antes que este prescriba; la autoridad competente para conocer de la acción.

Como hemos dicho anteriormente el artículo 46 C.T, establece como autoridad competente para conocer de las acciones de reintegro laborales por despido arbitrario al juez del trabajo, sobre este mismo tema el artículo 7, numeral 1, CPTSS establece: “Los órganos jurisdiccionales laborales y de la seguridad social como jurisdicción especializada conocerán de las pretensiones que se promuevan respecto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.”

La autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social conocerá, en primera instancia: De la tutela de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, libertad y organización sindical, fuero sindical y los derechos de los trabajadores asalariados protegidos por leyes y fueros especiales, así como el derecho al reintegro, garantizando la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, de conformidad a las leyes laborales vigentes e instrumentos internacionales ratificados por la República de Nicaragua en materia laboral (CPTSS , 2012, artículo 9)

2.3. Términos y plazos

Teniendo claro en base los asideros legales, antes referidos, sobre la autoridad competente, también es necesario conocer los plazos o términos para reclamar el derecho. El Código del

Trabajo de la República de Nicaragua, artículo 260, literal b, especifica que prescriben en un mes el derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral”

2.4. De la demanda

Otro dato bastante importante a considerar para interponer una demanda, es saber quiénes pueden formar parte del proceso, por lo cual es necesario saber cómo se define a las partes.

De acuerdo con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS en materia laboral, a diferencia de la civil, siempre serán parte en el proceso, el trabajador, la organización sindical, el empleador, el seguro social, y los socios de las cooperativas, pues son partes, las que están facultadas para intervenir en el proceso, como actor, como demandado y los terceros que están legitimados para actuar como tales.

Escobar Fornos & Escobar Aguilar (2012, pág. 25) nos dice: Aparece la legitimación en la causa, que, según el Código, la tienen aquellas personas que actúan en el proceso como titulares de la relación jurídica u objeto del proceso. Es activa la que se refiere al demandante y pasiva al demandado. Condición que afecta el fondo del asunto y es una novedad en la codificación. Se amplió esta legitimación a las pretensiones colectivas, individuales, de grupo, categoría y clase, a los consumidores y Sus asociaciones, los pueblos indígenas y comunidades étnicas.

El concepto de parte es netamente procesal, independientemente de la relación sustancial y de la pretensión y se determina por la posición que se ocupa en el proceso. Es actor el que el que demanda, y es demandado a quien se demanda”. En la doctrina se distinguen tres

calidades que generalmente coinciden en el proceso: la de parte procesal., la de sujeto de la relación sustancial, y la de legitimado en la causa (legitimado para pretender).

Estas calidades coinciden frecuentemente en el proceso, lo que permite el juez fallar el fondo del asunto. Sin embargo, es posible que la parte demandante o la demandada no sean las mismas de la relación sustancial o legitimada en la causa. (Aleman, 2014, pág. 177).

En el caso que nos ocupa, en materia laboral, las partes que conforman la relación laboral son el empleador y el trabajador.

Habiendo realizado las diligencias previas a la demanda, el actor deberá presentar la acción de reintegro laboral por medio de una demanda, misma que debe contener los requisitos legales indicados en la ley, estos requisitos corresponden al proceso ordinario, los cuales son los siguientes:

- El nombre y apellido del demandante, número de cédula de identidad datos de identidad y designación del domicilio para oír notificaciones; si el demandante es una persona jurídica deberá acreditarse por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la Ley.
- Datos de identificación y domicilio de quienes deban comparecer en el proceso calidad de demandados e interesados. (CPTSS, 2012 artículo 74)

Si se demanda a una persona jurídica se expresarán los datos relacionados con su denominación legal o de su representante legal de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley si fuere conocido, y en su defecto los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otras ejerzan

funciones de dirección y administración. Las asociaciones o comités, podrán ser demandadas por medio de quienes funcionen como sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas;

- Los hechos relevantes que relacionan al demandante con la parte demandada, imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas, por servir de fundamento a la petición o pretensión objeto del proceso;
- Lo que se pide o se reclama al órgano judicial;
- La solicitud de los medios de prueba que no tenga en su poder, de que intentará valerse en la audiencia de juicio, debiendo solicitar aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo requieran el auxilio o aseguramiento del Juzgado mediante diligencias de citación o requerimiento;
- La indicación del lugar y fecha en que se plantea la demanda.
- La firma del demandante o de la persona que firme a su ruego si no sabe o no puede
- Junto a la demanda deberá acompañarse copia del trámite de conciliación en los casos en que proceda o constancia de haber agotado la vía administrativa en materia laboral o de la seguridad social y tantas copias del escrito de demanda y de los documentos que la acompañen como demandados existan en el proceso.

(CPTSS, 2012, artículo 73.).

Esta demanda puede ser interpuesta de forma verbal, de conformidad al CPTSS arto. 75

En el presente trabajo de investigación, mediante entrevistas a los servidores públicos y funcionarios del área de Defensoría Laboral de Ministerio del Trabajo, se detectó que únicamente se realizan las demandas de forma escrita.

En las modalidades especiales por violación a los derechos fundamentales indicados en el CPTSS, artículo 105 y siguientes los requisitos de la demanda serán los mismos requisitos establecidos para la demanda para proceso ordinario más los requisitos siguientes:

- Expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.
- En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado.
- Se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Una vez presentada la demanda en el tiempo y forma indicado en la ley, o bien, habiéndose realizado las subsanaciones correspondientes en el término de cinco días, la autoridad judicial dictará auto admitiendo a trámite señalando el día y la hora para la celebración de la audiencia.

2.5. Procedimiento de la acción de reintegro.

Los términos proceso y procedimiento muy a menudo suelen confundirse, debido a que ambos comúnmente son empleados como sinónimos, en la doctrina se entiende como proceso como un *“instrumento necesario por la realización de la función jurisdiccional, y consiste en actividad procesal, en la realización de los diversos actos procesales”* (Aleman, 2014, pág. 48)

Por proceso se entiende la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución; el procedimiento constituirá la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión del proceso.

Desde otro punto de vista se reserva el término proceso para aludir a los trámites que se efectúan ante la autoridad judicial procedimiento para referirse a los que atañen a la autoridad administrativa, lo cual debe admitirse bajo ciertas especificaciones y condiciones, ya que las leyes procesales jurisdiccionales utilizan ambos vocablos sin un criterio específico de distinción. (Alemán, 2014, p. 37).

Como se ha dicho anteriormente se tienen treinta días para interponer la demanda de acción de reintegro, una vez ocurrido el despido arbitrario, una vez interpuesta la demanda, ante el juzgado laboral, el procedimiento es el siguiente:

- Presentada la demanda en tiempo y forma, la misma se admitirá dentro del término de cinco días. De faltar requisitos en la demanda se ordenará la subsanación de la misma, otorgándole al actor un plazo de tres días hábiles para ello.
- Se cita a audiencia de conciliación y juicio diez días después de admitida la demanda., mediando un mínimo de dos días entre la citación y la celebración de estos actos
- El judicial dictará sentencia tres días después de realizada la audiencia de conciliación y juicio.

- Se podrá interponer recurso de apelación dentro 8 días después de haber sido notificado de la resolución judicial, dicha apelación se interpondrá ante la autoridad que dictó la sentencia, junto con el escrito de expresión de agravios.
- La autoridad judicial de primera instancia, en el término de dos días dictará auto, mismo que indicará que se tiene por interpuesto válidamente dicho recurso de apelación.
- El escrito de expresión de agravios se le notificará a la contraparte, para que dentro de diez días conteste el mismo.
- El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, una vez recibido el expediente, tendrá sesenta días para dictar sentencia. El fallo se dictará por la mayoría de los votos de los magistrados.

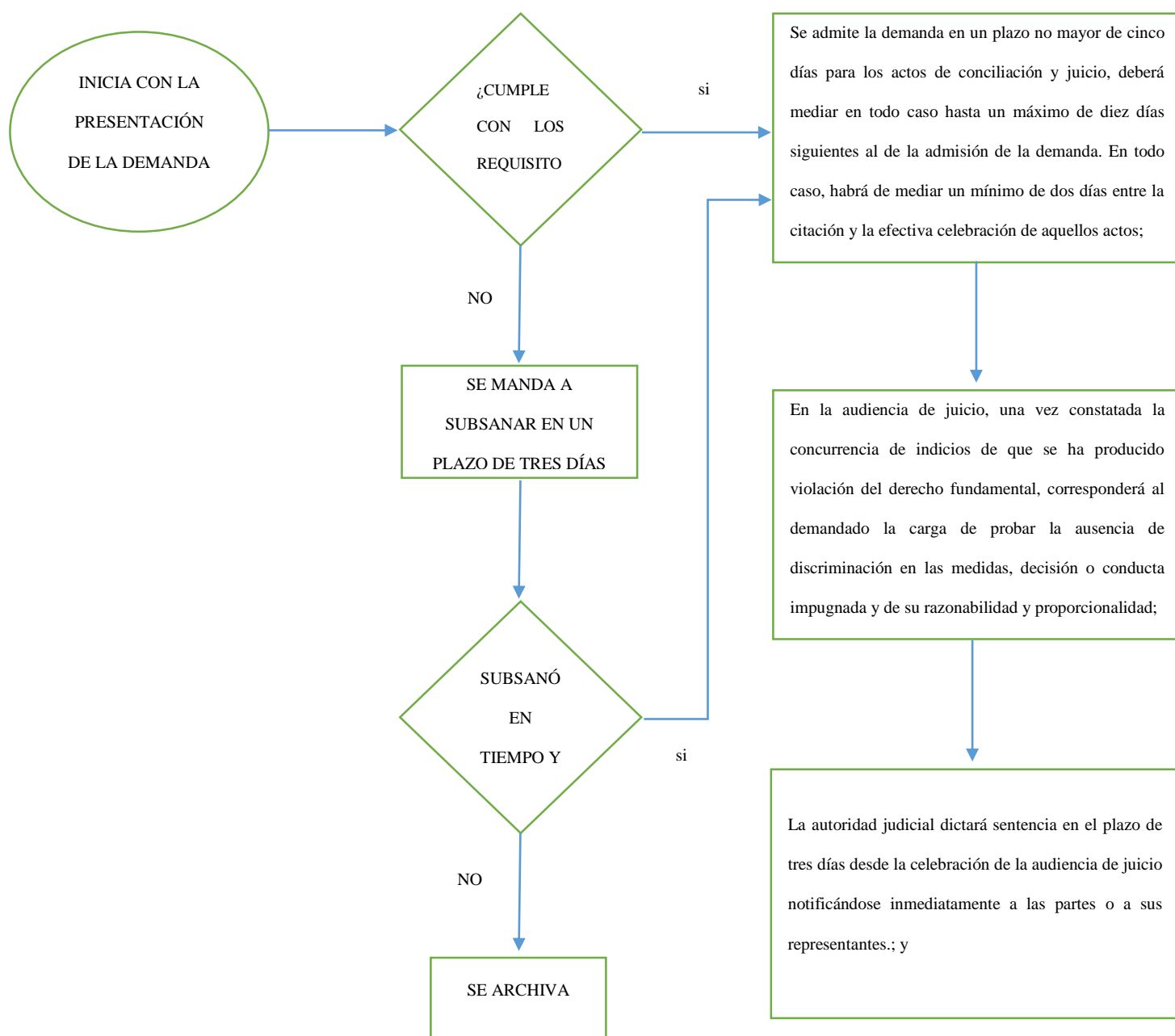


Figura 2: Proceso de la acción de reintegro laboral. Autora:

2.6. Del reintegro laboral.

Emitida una sentencia favorable a la demandante, el juez ordena el reintegro laboral, y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, en el caso específico de violación de derechos fundamentales, el reintegro es obligatorio, es decir, no cabe la opción de pago de doble indemnización que refiere el artículo 46 C.t., así se aprecia en el CPTSS, en su artículo 110.

En caso que la se niegue la parte empleadora a reintegrar a la trabajadora, el judicial mediante oficio girado al Ministerio del Trabajo, ordenará inspección in situ, para constatar lo alegado por la parte actora.

El Inspector del Trabajo se constituirá en el centro de trabajo junto con la trabajadora para constatar si efectivamente se le está negando el reintegro laboral o si se cumple con lo ordenado por el judicial. De no cumplirse el reintegro por parte del empleador, la autoridad judicial impondrá, tras audiencia de las partes, apremios pecuniarios diarios en cuantía equivalente al cincuenta por ciento del salario mínimo mensuales vigentes del sector correspondiente, por cada día de retraso en el cumplimiento, hasta que se cumpla la sentencia., así se aprecia en el artículo 158 CPTSS.

Con anterioridad se ha indicado que el reintegro es de carácter obligatorio, en caso de violación en los casos de modalidad especial, previamente abordados. Únicamente se sustituirá la obligación del reintegro en caso que el centro de trabajo haya desaparecido o se encuentre cerrado, se le entregará a la trabajadora en sustitución del reintegro una indemnización no inferior del triple de la prevista en el artículo 46 del Código del Trabajo,

sin perjuicio de dar cuenta al Ministerio Público de la conducta incumplidora de quienes resulten responsables.

CAPÍTULO TRES: RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LOS EXPEDIENTES DE LABORALES.

3.1. Análisis del expediente con número de asunto asignado 001332-ORM6-2018-LB.

3.1.1. Identificación de los hechos relevantes.

Mediante el estudio del caso con número de asunto asignado 001332-ORM6-2018-LB, se visualiza la primera hoja, misma que detalla la siguiente información:

- Nombre del demandante: Lidia Maribel Blandón Saldaña.
- Razón social de la empresa: PUBLIMUNDO.

Estos datos son empleados para llevar un registro de forma ordenada de la solicitud a la cual se le está dando el trámite correspondiente. Esta misma hoja detalla campos sin llenar, como es: El juzgado, la fecha inicio, número de expediente, nombre del demandado. Es decir, en el caso específico de este expediente no se llenó de forma completa esta hoja.

Hay que hacer notar que en el folio número uno, la oficina de defensoría laboral del Ministerio del Trabajo, hace uso de un formato para recabar información de la trabajadora, documento denominado “Guía de datos para demanda en la vía judicial”, donde la información recabada consiste en datos personales de la trabajadora como sus generales de ley, lugar donde labora, fecha de inicio de la relación laboral, nombre del centro de trabajo, la forma de finalización de la relación laboral, salario devengado, jornada laboral, entre otros aspectos.

El motivo por el cual se lleva este tipo de formato es para recabar la información necesaria y útil para llevar a cabo la acción solicitada por la trabajadora ante la vía judicial laboral, así lo notamos mediante la observación directa, mientras los defensores laborales daban atención a los usuarios.

De esta información se aprecia un campo sin llenar, denominado “Detallar liquidación que reclama, donde se piden datos de vacaciones, aguinaldo, indemnización, horas extras, salario, otros, notas. El campo se encontraba con una leyenda manuscrita que dice “Reintegro”

El propósito de este campo, es con el motivo de indicar los montos que la trabajadora reclama se le sean pagados, en concepto de liquidación final como finiquito de la relación laboral, en caso que no deseen solicitar un reintegro y únicamente deseen el pago de sus prestaciones laborales.

Como se puede apreciar en la figura número tres, está al pie de la figura, está el campo del demandante y la firma del abogado del Ministerio del Trabajo. El motivo por el cual está este campo es para dejar por sentado la solicitud que desea la trabajadora.

3.1.2. Demanda.

El siguiente punto a tratar es sobre la demanda, se identificarán los requisitos de la misma por medio del análisis de los folios tres y cuatro del expediente, a continuación, detallaremos los datos de la misma y el requisito de ley que señala el CPTSS:

- La demanda se presentó ante la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) de Complejo Judicial Laboral, en fecha cuatro de mayo del año dos mil dieciocho, a los nueve cuarenta y seis minutos de la mañana, siendo este el requisito indicado en el literal a del art. 74 CPTSS.
- El nombre del demandante es la señora Lidia Maribel Blandón Saldaña, en representación de ella misma. Rola en el escrito de la demanda las generales de ley de la actora, en el último folio de la demanda indica el lugar para oír notificaciones. La parte demandada, a como se dejó ver anteriormente, es el centro de trabajo denominado PUBLIMOBIL, representada en este acto por la licenciada Joyce García, en su calidad de Recursos Humanos. En virtud de estos datos se verifica el cumplimiento al literal b y c del art. 74 CPTSS.
- Como hecho relevante que relaciona al demandante con la parte demandada relacionados, en el caso que nos ocupa son: La carta del año dos mil dieciocho, dirigida a la trabajadora, en base al art. 45 C.T y; la tarjeta perinatal, misma que demuestra el estado de gravidez de la trabajadora, y; Certificación de resolución número 161-2018, emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I., cumpliendo así con el requisito de la demanda del literal c art. 74 CPTSS.
- En el reverso del folio tres del expediente en estudio, se halla la petición que la actora le solicita al judicial, siendo esta el reintegro, en el mismo puesto de trabajo, en idénticas condiciones salariales y pago de los salarios caídos, hasta la fecha de cumplimiento de la sentencia, de conformidad a los artículos 46 y 144 C.T.

Indudablemente, con esta petición, se cumple con el requisito del literal d, del art. 74 CPTSS.

- Sobre el requisito indicado en literal e, del art. 74, antes referido, se detalla una solicitud de exhibición de documentos consistentes en: Hoja de liquidación final, que cuente con la firma de recibido; expediente laboral; planilla de pago de salario; solicitud de despido ante las inspectorías del trabajo, conforme al art. 48 C.T, y; resolución administrativa de la inspectoría del trabajo.
- La demanda se realizó en fecha tres de mayo, del año dos mil dieciocho, en Managua, siendo la demandante, la señora Lidia Maribel Blandón Saldaña, la firmante de la misma. Con estos dos aspectos se da cumplimiento al literal f y g, de los requisitos de ley.
- No existe trámite de conciliación, en entrevista con el licenciado Marlon Calderón, en su calidad antes referida, manifestó que en este caso específico no lo amerita, debido a que se trata de una acción de reintegro y no una solicitud de pago de prestaciones, y por ser un trámite bajo la modalidad especial no es necesario, tal como lo indica el artículo
- Como se había aclarado antes, los mismos requisitos de la demanda de trámites ordinarios, deberán cumplirse para los trámites en modalidades especiales, y a estos requisitos se le sumarían los indicados en el art. 105 y siguientes CPTSS. Sobre estos requisitos, del análisis del expediente se desprende lo siguiente:

- En la demanda del caso en estudio, se observa en que se hace una narrativa con los fundamentos legales sobre los hechos constitutivos de la vulneración alegada. En el segundo párrafo se especifica el derecho fundamental violentado, solicitando el trato preferente que el arto. 107 CPTSS establece para las modalidades especiales.
- En este caso no existe una solicitud de la suspensión de los efectos del acto impugnado, requisito indicado en el art. 108 CPTSS, se destaca que este tipo de requisito es para la modalidad especial para el caso específico de presuntas lesiones que impidan el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación, que en caso que nos ocupa no procede.

3.1.3. Medios de prueba.

Por lo que se refiere a las pruebas aportadas en el proceso, la parte demandada no se pronunció, inclusive no se presentó en la audiencia de conciliación y juicio en modalidad especial, en todo momento, fue la parte actora quien hizo uso de su derecho a la defensa, siendo las pruebas aportadas por esta las siguientes:

- Certificación de la providencia 161-2018, antes referida, misma que se resolvió con ha lugar a la denuncia laboral número 0559-2018, interpuesta por la trabajadora Lidia Maribel Blandón Saldaña, el día cinco de abril, del año dos mil dieciocho, en contra del centro de trabajo PUBLIMUNDO, declarando ilegal el despido efectuado a la trabajadora por no cumplir con lo establecido en el art. 74 Cn y el art. 144 C.T. Para

una mejor comprensión se detalla la parte infine de la certificación de dicha providencia.

De esta documentación adjunta, y conforme al análisis de expediente no procede trámite ante conciliación del Ministerio del Trabajo. Y con la certificación de esta resolución, se pretendía demostrar la violación realizada por la parte empleadora, como es el despido a una mujer embarazada. Cabe destacar que mediante del análisis del expediente, se indica que la resolución número 0559-2018, quedó firme, debido a que no se apeló de la misma, sin embargo, la parte empleadora estaba todavía en tiempo para apelar de esta resolución, por lo mismo no puede tomarse como resolución firme.

3.1.4. Otra prueba crucial adjunta a la demanda fue la tarjeta perinatal.

Esta misma que indica la fecha probable de la concepción, trece de diciembre, del año dos mil diecisiete, y con fecha probable de parto veintiuno de septiembre, del año dos mil dieciocho. Documento con el cual se demuestra el embarazo de la parte actora, por consiguiente, surge el derecho de fuero por maternidad.

- La carta de despido, con fecha cuatro de abril, del año dos mil dieciocho, dirigida a la trabajadora Lidia Maribel Blandón Saldaña. Carta ejecutada por la parte empleadora, licenciada Joyce García, en su calidad de Recursos Humanos de Sublimando, se demuestra que la forma de terminación de la relación laboral que hace uso el empleador de la trabajadora es el artículo cuarenta y cinco del Código del Trabajo, es decir, un despido sin causa justa, hecho que indubitadamente violenta el fuero por maternidad.

- De la presentación y admisión de la demanda del caso 001332-ORM6-2018-LB. Como se vio con anterioridad la fecha tope son treinta días después de finalizada la relación laboral, en el caso que nos ocupa, al haber sido el último día de la relación laboral el cuatro de abril, del año dos mil dieciocho, fecha en la cual parte actora fue despedida, el último día para presentar demanda debía ser el cuatro de mayo del año dos mil dieciocho.

En la última página del escrito de la demanda, se observa que la fecha exacta de la presentación de la misma fue el cuatro de mayo, del año dos mil dieciocho, a los nueve cuarenta y seis minutos de la mañana, exactamente el último día que tenía para poder hacer uso de su derecho de solicitar reintegro, así se aprecia en el sello de recibido del PODER JUDICIAL ORDICE MANAGUA.

Otro dato importante a destacar es la razón de presentado realizada en la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) de COMPLEJO JUDICIAL LABORAL, detallando la hora y la fecha del presentado de la demanda y relacionando los documentos adjuntos a la misma. Así mismo, indica en este escrito la solicitud de la trabajadora, que es acción de reintegro.

Una vez presentada la demanda el judicial admitió la misma, por medio de auto de admisión emitido a los doce cuarenta y cinco minutos de la tarde, del día siete de mayo del año dos mil dieciocho. Auto que se dio a conocer a la demandante, por medio de cédula de notificación, la cual detallo en la presente figura:

La demanda se admitió el día siete de mayo, del año dos mil dieciocho, se notificó de la admisión el día catorce de mayo, del año dos mil dieciocho, indicando cita para audiencia conciliatoria y de juicio para el día veinticinco de mayo, del año dos mil dieciocho, a las ocho de la mañana, quedando así demostrado el trato urgente y preferente, debido a la programación rápida, conforme a los plazos indicados en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.

3.1.5. Audiencia de conciliación y juicio en modalidad especial.

El acta de audiencia de conciliación y juicio, fue celebrada en Managua, a las ocho y cincuenta minutos de la mañana, del día veinticinco de mayo, del año dos mil dieciocho, estando presente únicamente la representación de la parte actora, la licenciada Shary Nohemí Ramírez Maradiaga.

En el acto se deja constancia que la parte demandada no se hizo presente a dicha audiencia, dicha incomparecencia no interrumpió el curso del juicio, de conformidad al artículo 84, 1 CPTSS, una vez indicado este aspecto inmediatamente se inicia la fase de juicio, celebrado en el mismo acto, y se realizó lo siguiente:

- La parte actora, por medio de su representante, la licenciada Shary Ramírez, quien es una defensora del del departamento de Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo, ratificó la demanda.
- La autoridad judicial recibió la causa a prueba, recibiendo los siguientes medios de prueba: Documentales, mismas que estaban adjuntas al escrito de la demanda, considerándolas pertinentes, y; la exhibición de documentos.

- Se dejó sentado que la parte demandada no se hizo caso a la citación de esta audiencia y que la misma no aseguró ni anunció ningún medio de prueba.
- La representación de la parte actora formuló sus alegatos conclusivos-
- Se finalizó la audiencia de conciliación y juicio, el judicial le apercibió a las partes que dictaría la sentencia en el término de ley.

3.1.6. Sentencia dictada.

Con relación a la sentencia, esta fue dictada el día veintinueve de mayo, del año dos mil dieciocho, con número de sentencia 52-17, y número de asunto 001332-ORM6-2018LB, misma que en su parte resolutive ordenó lo siguiente:

- Resolvió con ha lugar a la demanda de reintegro por la vía especial y salarios caídos.
- Se declaró el despido realizado a la trabajadora como arbitrario.
- Se ordenó al empleador el reintegro obligatorio a la trabajadora, dentro del tercer día, en el mismo puesto y condiciones de trabajo.
- Se le ordenó el pago de salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido, hasta la fecha efectiva de reintegro.

3.2. Análisis del expediente laboral con número de asunto asignado 001854-ORMG-2016-LB.

Habiendo únicamente la existencia de una solicitud de acompañamiento de acción de reintegro ante la Defensoría Laboral, del Ministerio del Trabajo, correspondiente al primer semestre del año dos mil dieciocho, se estudió un expediente más, el cual corresponde al año

dos mil dieciséis, estudio que se desarrolló analizando aspectos que no detalla el expediente del año dos mil dieciocho.

3.2.1. Identificación de los hechos generales.

Mediante el estudio del caso con número de asunto asignado 001332-ORM6-2018-LB, se visualiza la primera hoja, misma que detalla la siguiente información:

- Acción: Reintegro.
- Número de expediente: 001332-ORM6-2018-LB.
- Nombre del demandante: Lúcela María Castellón Aguilar.
- Razón Social de la Empresa: Óptica Nicaragüense, S.A.
- Nombre del demandado: Ana Margarita Pereira.

3.2.2. Demanda.

Acerca de los datos a datos a resaltar presentes en el escrito de la demanda se tienen los siguientes:

- Está dirigida al juzgado del distrito del trabajo y de la seguridad social de la circunscripción Managua.
- Detalla los nombres y apellidos de la parte actora, con sus generales de ley, señalando el lugar para oír notificaciones.
- Como datos de identificación del demandado, otorgó el nombre de la señora Ana Margarita Pereira Alvarado, en su calidad de gerente general de la empresa Óptica Nicaragüense, S.A.

- Hace una relación sucinta de los hechos, relacionado a la parte demandada con la parte actora. Especificando la fecha de inicio de la relación laboral, la comunicación a su empleador sobre su estado de embarazo, el despido realizado a la trabajadora por medio del art. 45 C.T, entre otros aspectos.
- La petición de la parte actora al judicial consistió en el reintegro, en el mismo puesto de trabajo, en idénticas condiciones salariales y pago de los salarios caídos, hasta la fecha de cumplimiento de la sentencia, de conformidad a los artículos 46 y 144 C.T. Indudablemente, con esta petición, se cumple con el requisito del literal d, del art. 74 CPTSS.
- Como medio de prueba con la cual no cuenta la parte actora, solicitó la exhibición de documentos, consistentes en lo siguiente: Hoja de liquidación final, que cuente con la firma de recibido; expediente laboral; planilla de pago de salario; solicitud de despido ante las inspectorías del trabajo, conforme al art. 48 C.T, y; resolución administrativa de la inspectoría del trabajo.
- La demanda se realizó en Managua, el día quince, del mes de julio, del año dos mil dieciséis.
- Como firmante de la demanda, es la actora, la señora Lucelia María Castellón Aguilar.
- Igual que el caso anterior, por ser una demanda bajo la modalidad especial no requiere una constancia de agotada la vía administrativa.

3.2.3. *Medios de prueba*

Como medios de prueba se adjuntaron los siguientes:

- Carné perinatal, con fecha aproximada de concepción siete de febrero del año dos mil dieciséis, y con fecha probable de parto quince de noviembre del año dos mil dieciséis.
- Reporte del historial laboral, emitido por instituto nicaragüense de seguridad social.
- Carta de despido sin causa justa, realizada a la trabajadora Lucelia Castellón, en fecha cuatro de junio, del año dos mil dieciséis, por la señora Ana Pereira, en su calidad de gerente general de Óptica Nicaragüense.
- Constancias médicas.
- Copias simples de contratos de trabajo.

3.2.4. De la presentación y admisión de la demanda.

En cuanto a la presentación y admisión de la demanda, se toma en cuenta si esta se presentó en tiempo, y dado que el último día de trabajo, que fue el día del despido arbitrario, el cuatro de junio, del año dos mil dieciséis, la parte actora contaba con treinta días a partir de esta.

Audiencia de conciliación y juicio en modalidad especial.

La audiencia de conciliación y juicio se da el 05 agosto 2016.

- Se dictó sentencia el 09/08/2016, notificado el 09/08/2016, dando NO HA LUGAR a la demandante.

- Igual que el caso anterior, por ser una demanda bajo la modalidad especial no requiere una constancia de agotada la vía administrativa

- La parte actora apeló de la sentencia el día 07/09/2016, adjuntando escrito de expresión de agravios.

- El TNLA, revocó la sentencia, mediante sentencia del día 27/03/2017, mismo que fue notificado el 31/03/2017. Revocando la sentencia de primera instancia.
- Se solicitó audiencia especial por motivo que el empleador no quiso reintegrarla y quiere pagar las prestaciones de ley.
- El juzgado gira oficio al MITRAB para constatar lo manifestado por la parte actora.
- Se interpuso carta de impulso ante el TNLA por retraso en la sentencia.

3.3. Análisis del actuar del Ministerio del Trabajo.

Mediante el análisis de los expedientes antes referidos se aprecia que:

- De conformidad a la entrevista realizada el licenciado Marlon Calderón, Responsable del área de Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo, en el año dos mil dieciocho únicamente se recibió una solicitud de reintegro laboral, motivo por el cual en presente trabajo para apreciar de forma práctica el proceso, se nos sugirió un expediente del año dos mil dieciséis, el cual es el correspondiente al asunto número asignado 001854-ORMG-2016-LB.
- Mediante la observación directa en el área de Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo, se observó que las trabajadoras embarazadas que fueron despedidas sin causa justa, en su mayoría solicita pago de prestaciones sociales, y no solicita el reintegro laboral.
- También se destaca que los defensores laborales, todos son abogados, capacitados para representar a las personas trabajadoras ante la vía judicial.

- Los casos con asunto asignado 001332-ORM6-2018-LB y 001854-ORMG-2016-LB, los escritos de demanda, la representación de los trabajadores fueron realizados por los defensores laborales del Ministerio del Trabajo.
- En el caso del expediente con asunto asignado 001332-ORM6-2018-LB, correspondiente al primer semestre del año dos mil dieciocho, la parte empleadora no asistió a la audiencia de conciliación y juicio, la defensora laboral que representó a la trabajadora Lidia Maribel Blandón Saldaña, fue la licenciada Shary Nohemí Ramírez Maradiaga, quien a través de su desempeño la resolución judicial de primera instancia salió a favor de la demandante.
- En el caso específico del expediente con asunto asignado 001854-ORMG-2016-LB, correspondiente al año dos mil dieciséis. El caso fue llevado un defensor laboral, la resolución de primera instancia fue desfavorable para la parte actora, representada por un defensor laboral del Ministerio del Trabajo, no obstante, en la resolución de segunda instancia, siempre bajo el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, esta fue favorable para la trabajadora.
- De todo lo relacionado se desprende que la acción de reintegro laboral de la mujer en estado de gravidez, bajo el acompañamiento de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo ha sido efectivo.

VII. CONCLUSIONES

Después de haber realizado un estudio minucioso de los expedientes judiciales, leyes, normas, doctrina, entrevistas a funcionarios públicos en materia laboral, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

El proceso investigativo de la practica laboral para el caso investigado, es el ministerio del trabajo, por medio de los expertos, defensores laborales, para dar acompañamiento a las mujeres embarazadas para su reintegro laboral cuando son despedida de forma arbitraria, de la mano con las normas, leyes y procedimientos en materia laboral vigentes, pero también la parte demandante puede si tiene recursos contratar a un abogado laboral independiente para que lleve su caso.

Del expediente judicial, podemos afirmar que:

Se le dio la debida protección especial, a la mujer durante el proceso de gestación humana tanto por parte del MITRAB (procedimiento administrativo y acompañamiento) y el sistema judicial, cumpliendo con la aplicación de la ley y norma procesal laboral vigente, al dictar sentencia a favor de la parte demándate la cual cumplió con los requisitos, pruebas y tiempos durante el juicio.

Verificamos que los formularios no son llenados completamente, existen campos sin llenar, como es: El juzgado, la fecha inicio, número de expediente, nombre del demandado. Es decir, en el caso específico de este expediente no se llenó de forma completa esta hoja.

Existen trabajadoras en estado de gravidez que interponen denuncia (MITRAB, o juzgados laborales), pero que durante el proceso abandonan y desisten de seguir con el juicio laboral

de reintegro, esto debido a: que fueron reintegradas al trabajo y no le comunican al MITRAB, llegaron a negociación bilateral con el empleador, no quieren seguir por el maltrato del empleador o solo quieren su liquidación final.

En pleno siglo XXI todavía existen empresas, instituciones, O.N.G. u otra forma de empresas que desconocen el fuero por maternidad cometiendo violaciones a los derechos humanos, sobre todo el derecho a la vida. Nuestro país Nicaragua en respuesta a la necesidad imperante de proteger los derechos de los y las trabajadores, ha asumido compromisos internacionales en materia de derecho Laboral como Tratados internacionales que han venido a mejorar y modernizar nuestra legislación.

La modalidad de trámite especial protege a la mujer embarazada, desde el momento en que es despedida hasta la sentencia definitiva, protege salarios atrasados, prestaciones, pre y pos natal, cualquier otro beneficio que contemple el convenio colectivo de los trabajadores.

La mujer embarazada tiene derechos y obligaciones en igualdad de condiciones y oportunidades en materia laboral, Corresponde al estado de Nicaragua suscribir convenio y tratados internacionales que tutelen y protejan a los y las trabajadores en materia de derechos humanos y sobre todo en materia de género.

Las demandas de reintegro, en su mayoría han salido a favor de la trabajadora, porque estas también han cumplido con presentar los documentos necesarios para convencer al juez que su despido es violatorio y que no obedece a violación del reglamento interno de las empresas o artimañas de los empleadores.

VIII. FUENTES CONSULTADAS.

- Aleman, M. (2014). *Derecho Procesal teoria jurica*. Nicaragua: juridica.
- Ampie, V. (2006). *Doctrina constitucional Alemana*. Alemania Rocio: biblioteca santa vista.
- Asamblea Nacional . (2015). *Codigo del Trabajo y Procesal Laboral* . managua: juridica.
- Asamblea Nacional. (2012). *Codigo Procesal del trabajo y de la Segridad Social del trabajo*.
Managua: Juridica.
- Asamblea Nacional. (2014). *Constitucion Politica de la Republica de Nicaragua* . Managua:
Juridica.
- Asamblea Nacional. de la Republica de Nicaragua. (2015). *Codigo Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua..* Managua: Juridica.
- Asamblea Nacional. (2015). *Codigo del Trabajo. Ley No. 185* (2015 septima edicion ed.). (R. N. S., Ed.) Managua, Nicaragua: Juridica. Recuperado el sabado 10/08/2019 de agosto de 2019
- borowski, M. (2003). *la estructura de los derechos fundamentales*. COLOMBIA: DEPART DE PUBLICACIONES.
- Boscan, M. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y aspectos y procedimientos laborales*.
Urdaneta Venezuela: cuestiones juridicas.
- Corte Suprema de Justicia (2013). *Cuaderno de sentencias y criterios laborales Septiembre 2011-Mayo 2012*. Managua. Centro Especializado de Documentación e Información Judicial (CEDIJ).
- Corte Suprema de Justicia (2017). *Criterios laborales 2011-2016*. Managua. Imprenta poder judicial.
- DONALD, A. (2014). *Derecho Procesal Oral del Trabajo y la Seguridad Social Nicaragüense*.
Managua: PAVSA.

- Gil, A. (2008). *Embarazo: diagnóstico, edad gestacional y fecha del parto*. República de Cuba Santiago.: Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey.
- Hernández, S., Fernández, R., & Lucio, B. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Comunicación y sociedad .
- Iván Escobar Fornos, I. E. (2016). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Managua: SENICSA.
- Lv - 23, 3. (2005). la Santa Biblia. En s. b. 1960, *Santa Biblia Cordancia, Reyna Valera 1960* (pág. 150). BRASIL AÑO 2005: sociedades bíblicas.
- P.v - 21, 2. (2005). Santa Biblia. En S. b. 1960, *Santa Biblia Cocordancia Reyna Valera 1960* (pág. 781). Brasil: sociedades bíblicas.
- Ramírez, G. (2004.). *Declaración Universal de los Derechos humanos*. Las oficinas centrales de la ONU fueron establecidas en Nueva York el 24 de octubre de 1949.: Audio Libro resolución 217-a.
- Rodríguez, L. I. (2009). *Organización Internacional del trabajo*. Ginebra Calle paisal 001: Biblio castil mundial.
- Ruedas, M. R. (2009). Epistemología de la investigación cualitativa. *Educere*, 4.
- Taylor, s., & Bogdan, s. (1986). *Introducción a los Métodos cualitativos de la investigación*. Buenos Aires: Paidós B/A.

IX. ANEXOS

DISEÑO METODOLÓGICO.

– **Epistemología de la Investigación:**

La realidad de la materia de estudio, tiene una metodología cualitativa, se basa en cortes metodológicos, basados en principios teóricos, tales como fenomenología, hermenéutica y la interacción social, empleando métodos de recolección de datos que no son cuantitativo, sino cualitativo descriptivos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como se pudo identificar con el método de la observación y las entrevista. (Ruedas, 2009)

– **Enfoque:**

La investigación tiene un enfoque cualitativo se utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. Esto es dado que nuestro estudio no está basado en mediciones estadística sino en el análisis y la argumentación. (Hernández, Fernandez, & Lucio., 2004)

– **Según su aplicabilidad:**

Es una Investigación **Aplicada, porque** este tipo de investigación tiene como objetivo dentro del derecho laboral, la eficacia del procedimiento administrativo y judicial; el reintegro a sus labores de la mujer embarazada. Es un tema claro, específico al aborde del análisis de la eficacia del proceso que nos lleva a esforzarnos para emitir resultados precisos y dar recomendaciones. Siendo este un tema institucional y social que afecta la condición del

estado gravidez de la mujer, que es susceptible a su estado de salud, en el cual es una violación a los derechos humanos. Y que siendo esta mujer, se violente sus derechos en el cual es protegida por el fuero de ley mandato constitucional. (Hernández, Fernandez, & Lucio., 2004, pág. 12)

– **Tipo de Investigación:**

Es de tipo **Descriptiva** puesto que pretende describir el fenómeno y establecer los factores que influyen en el problema del despido de la mujer embarazada, es decir busca la relación entre aspectos que dieron los motivos del despido y la aplicación dentro del marco de Ley. Si existe causa justificada al problema de la mujer que está siendo afectada con sus derechos humanos en su estado gravidez. (Hernández, Fernandez, & Lucio., 2004, pág. 94)

– **Corte o amplitud:**

Es de **Corte Transversal**, ya que el periodo que se va a estudiar es un solo momento, es un tiempo único. Su propósito es describir y analizar la situación en un momento dado. Proceso administrativo y judicial. en el caso concreto para esta investigación será el primer semestre del año 2018. (Hernández, Fernandez, & Lucio., 2004, pág. 216)

– **Ubicación del estudio:**

La esta investigación se realizará en el Ministerio de Trabajo ubicado costado sur del Instituto de Medicina Legal 1.1/2c al lago. O Estadio Nacional 400 metros al norte. Corresponde a distrito III de Managua.

– **Universo**

El universo de estudio Ministerio de Trabajo. Están ubicados del Instituto Medicina Legal 1.1/2c al lago.

– **Muestra**

Para la **Muestra** se hará el muestreo de expertos para lo que se tomará como fuentes:

- El responsable de departamentos defensoría del MITRAB
- Dos Defensores del ministerio de trabajo.
- Un especialista en derecho laboral

Métodos y técnicas de la investigación

Entrevista directa

Método Etnográfico con la observación

Herramientas

Libreta de campo

Memoria USB

Computadora Laptop

Lapiceros

Papelería blanca

ENTREVISTAS UTILIZADAS.



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

Recinto Universitario Rubén Darío

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas

Departamento de Derecho

La presente entrevista tiene como objetivo dentro del derecho laboral, el estudio de la eficacia del procedimiento administrativo y judicial del reintegro a sus labores la mujer embarazada en el ministerio del trabajo. Esta entrevista será dirigida para los funcionarios el aporte sobre el tema serán determinantes para el logro de los objetivos del estudio.

La entrevista de investigación aplica una metodología cualitativa con preguntas abiertas, esto significa que las preguntas abierta son de repuesta muy amplias y completas.

Entrevista

Se entiende por entrevista cualitativa en profundidad, a reiterados encuentros cara entre el entrevistador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto de sus vidas, experiencia o situaciones tal como las expresan en sus propias palabras. (Taylor & Bogdan, 1986, pág. 100)

Cuestionario I.

Entrevista realizada:

Responsable del departamento de la Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo.

- Nombre del entrevistado: Marlon Calderón Hernández
- Cargo: responsable del Departamento de Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo.

- Fecha de la entrevista 30-04-2019
- Nombre de la entrevistadora: Jazmín Lucía Morales Arróliga

Preguntas y respuesta:

1. ¿Qué cargo tiene?

Responsable del Departamento de Defensoría Laboral.

2. ¿Qué gestiones se realizan en el departamento de Defensoría Laboral?

La gestión que realiza esta oficina es darle acompañamiento en la vía judicial a los y las trabajadores que reclaman por prestaciones sociales.

3. ¿En el caso específico de la mujer embarazada cuál es el proceso para dar acompañamiento?

Cuando una mujer ha sido despedida en estado de embarazo, el proceso inicia con la denuncia. La parte trabajadora se presenta a la puerta veinticinco que es el área de conciliación del Ministerio del Trabajo, a presentar denuncia donde ella manifiesta que ha sido despedida por la parte empleadora en estado de embarazo.

Si la trabajadora fue despedida de manera verbal el área de orientación la remite a la inspectoría para que ahí se haga una inspección en las instalaciones físicas de la empresa y se constate el despido. En el caso que la trabajadora haya sido despedida de forma escrita,

de conformidad al artículo 45, inmediatamente se remite al área de defensoría laboral para que se le elabore la demanda por reintegro, tomando en cuenta que al ser esta una demanda por violación a derechos fundamentales hay un término de treinta días para reclamar un reintegro ante la vía judicial.

Una vez remitida a esta oficina, la trabajadora se le llena un formato de demanda y se le piden los medios de prueba que tiene este en su poder para demostrar la relación laboral y para demostrar el despido violatorio.

Para demostrar el despido violatorio el requisito fundamental es la tarjeta perinatal así como el examen que se haya elaborado la trabajadora donde sale que esta está embarazada y para demostrar la relación laboral tiene que aportar los medios de prueba ya sea documentos o testigos, en el caso de los documentos estos pueden ser carta de despido, colilla del Inss, constancia salarial si la tiene y el historial laboral, en caso que no tenga ninguna de estas documentales se le piden testigos para demostrar el vínculo de la relación laboral.

4. ¿En el caso específico de la mujer embarazada en el período del primer semestre del año dos mil dieciocho, cuántos casos se solicitaron que fuesen acompañados por los abogados de la defensoría laboral?

En el año dos mil dieciocho, en este departamento únicamente se decepcionó una demanda de reintegro, la cual se le dio el debido acompañamiento en la vía judicial y ya hay una sentencia firme a favor de la trabajadora.

5. ¿Por qué se dan pocos casos de solicitud de acompañamiento en el caso específico de la mujer embarazada?

Lo que pasa cuando una vez que viene una persona que ha sido despedida en estado de embarazo, se le explica que la ley le da dos opciones a las personas que son despedidas en estado de embarazo. La primera es que esta puede reclamar un reintegro en el término de los treinta días o esta puede reclamar las prestaciones. Una vez que la trabajadora toma su decisión si ella dice que va reclamar sus prestaciones, entonces se le da trámite normal, vía conciliación a través de la vía administrativa y que reclame las prestaciones.

6. ¿Cuál es la diferencia entre el proceso ordinario y la modalidad especial en el caso de la solicitud de reintegro de la mujer embarazada?

La diferencia es uno, de que, para efecto de un reclamo de una demanda por violaciones a derechos fundamentales, sea un despido en estado de embarazo, para efectos no es necesario agotar la vía administrativa, de una sola vez se puede ir la trabajadora a entablar su demanda dentro del término de los treinta días, no así en el caso de las prestaciones sociales que es requisito agotar la vía administrativa en base al artículo setenta y dos de la ocho quince.

También como es un procedimiento especial, para la fecha de la audiencia un juez debe tomar en cuenta eso de un trámite especial para darle trámite preferencial y programar audiencia lo más pronto posible.

7. ¿En las solicitudes de acciones de reintegro que se han llevado a cabo por esta área ha sido efectivo en su mayoría?

Pues sí, las demandas que hemos tenido de reintegro, en su mayoría han salido a favor de la trabajadora, porque estas también han cumplido con presentar los documentos necesarios para convencer al juez que su despido es violatorio.

8. ¿Cuántas son las personas que conforman el área de Defensoría Laboral?

Este departamento está conformado por ocho abogados.

9. ¿Todos los abogados pueden llevar casos?

Todos

10. ¿Existe secretaria?

No.

Cuestionario II.

Entrevista realizada: Defensores Laborales

- Nombre del entrevistado: Shary Nohemí Ramírez Maradiaga
- Cargo: Defensora Laboral.
- Fecha de la entrevista: treinta de abril, del año dos mil diecinueve.
- Nombre de la entrevistadora: Jazmina Lucía Morales Arróliga.

1). ¿Qué experiencia que pueda resaltar nos puede decir de este caso?

Bueno, te puedo decir que, en los casos de reintegro, como lo fundamental, la parte medular de los casos es demostrar la violación a los derechos fundamentales como es el tener derecho al acceso al empleo en estado de gravidez.

Lo que se puede resaltar en este sentido, en este caso concreto es que el juicio yo demostré, yo logré demostrar que si efectivamente la parte empleadora violó este derecho. El derecho a que la trabajadora en estado de gravidez pudiese seguir trabajando.

La parte empleadora la despidió de manera arbitraria, entonces, en juicio yo demostré eso, yo demostré a la juez de que la parte empleadora violó los fundamentos de que establece el Código del Trabajo en el título XII capítulo II que es de la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras.

2). Yo noto también en este caso específico en una notita en el expediente que la trabajadora no regresó ¿Qué pasa cuando no se le da continuidad en estos casos?

Bueno, cuando la trabajadora no regresó y no le da continuidad al caso, hay dos probabilidades: Uno puede ser de que a ella la reintegraron, pero no vino a notificar al Ministerio del Trabajo, no vino a decir de que la empresa ya la integro, prácticamente abandonó el caso ya con nosotros y ella decidió ya darle continuidad sin la necesidad de la asesoría de nosotros; O dos, no quiere continuar el caso y hasta ahí lo dejó.

3). Veo de que reciben pocos casos en lo que es de reintegro. ¿A qué se debe o que cree usted, los motivos por los cuáles no se solicita mucho la acción de reintegro de la mujer embarazada?

A mi consideración por la experiencia que ya tengo de estar acá en el Ministerio del Trabajo, que son cinco años, la experiencia que me indica a mí que pueden ser que las mujeres no reclamen el reintegro es porque o uno no quieren regresar al centro de trabajo, porque las han maltratado, entonces ellas ya no aguantan esa situación, entonces ellas no piden reintegro o dos, ellas lo que piden es que se les de su liquidación final, o sea, como necesitan el dinero por el estado en que están, necesitan prepararse para recibir a su bebé, ellas lo que quieren es su liquidación final.

No quieren estar en un proceso largo, sino que ellas lo que piden es ir a conciliación y que la parte empleadora venga y les pague su dinero. O como te digo no quieren el reintegro para no seguir con el maltratado que les ha ocasionado la parte empleadora simplemente por el hecho de estar embarazada.

Cuestionario III. Entrevista realizada: Especialista en Derecho Laborales

- Nombre del entrevistado: Dra. Guadalupe Castañeda.
- Cargo: MCS. Especialista en derecho Laboral. Bufete Jurídico Castañeda y asoc.
- Fecha de la entrevista: 31 de julio del 2019.
- Nombre de la entrevistadora: María concepción Santana Raudez.

- **Doctora, ¿considera usted si el ministerio del trabajo cumple procedimientos administrativos del reintegro de labores de la mujer embarazada?**

Bueno el ministerio de trabajo tiene una aplicación de la ley muy eficiente y exacta en lo que respecta a los procesos, en el tiempo que he estado trabajando los casos llevados se han resuelto de manera rápida, el proceso de ejecución es favorable para la mujer embarazada, hay reintegro a sus labores por producto de la acción constitucional, hay prestaciones y todo a favor de la mujer y protegiendo los derechos humanos de las personas. Claro la ley aplica si la persona embarazada que se le han violentados los derechos como trabajadora, por ejemplo: que el despido sea sin la justa causa y sin autorización del inspector del ministerio del trabajo. Es aquí donde el ministerio de trabajo a través de los defensores laborales aplican la eficacia de los procesos administrativo favoreciendo y protegiendo al trabajador.

- **¿Es posible despedir a una empleada que está embarazada si decide el empleador pagarle todo lo que le corresponde incluyendo pre y post natal?**

El artículo 144 del Código del Trabajo protege a la mujer trabajadora de ser despedida sin causa justa bajo cualquier situación, aun cuando el empleador le pague todas las prestaciones sociales correspondientes, puesto que de ser así la legislación laboral perdería el carácter tuitivo o proteccionista que estipula el Principio Fundamental VII del Código del Trabajo.

Ahora bien, el empleador dice que la trabajadora no hace su trabajo bien, entonces que demuestre ante la autoridad laboral administrativa a fin que se le autorice la cancelación del contrato de trabajo por justa causa.

el artículo 46 del Código dispone que tendrá acción para demandar el reintegro a sus labores la persona trabajadora que es despedida en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el Código del Trabajo y demás normas laborales (cuando la rescisión del contrato de trabajo se aplica a trabajadores que se encuentren de vacaciones, incapacitados temporalmente, trabajadoras en estado de gravidez o gozando de reposo pre y post nata, miembros de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, trabajadores amparados en el fuero sindical, entre otros), o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter.

– **¿Doctora, la acción de reintegro en la mujer embarazada como usted lo explicaría?**

Lo primero que esta acción de reintegro es tutelada y es mecanismo constitucional, obedece a una clara política de protección de los derechos humanos. La aplicación de las leyes laborales obedece a la supremacía de la constitución sobre el cual se ha justificado la posibilidad de brindar un efectivo goce de los derechos fundamentales de las personas en este caso de la mujer embarazada.

– **Doctora ¿cómo establece el proceso jurídico de la acción de reintegro?**

En lo que sigue, se estudia el alcance de aplicabilidad para una situación particular como es su aplicación en el caso del reintegro laboral de la mujer en estado de embarazo, donde al margen de la facultad privada de la relación empleador-empleado, se identifica una relación de política pública, donde entra en juego la materialización de los derechos constitucionales

de los trabajadores. Para este caso presentar el debido proceso establecido en la constitución política de Nicaragua.

Primeramente, debemos de estar seguro que hay un despido laboral y que se inicia una vía administrativa en el cual debe ser el inicio del proceso, permitiendo que esto salga favorable para mujer embarazada. Hay un segundo proceso que le corresponde a la vía judicial si acaso no hay acuerdos o mediación al primer proceso.

Esta persona se encuentra embarazada y se dirige al ministerio de trabajo y realiza una denuncia exponiendo su problema de despido expresa las voluntades en que sucedieron las cosas; hasta aquí un trámite sencillo hecho por la embarazada en el departamento de conciliación en el este levanta un acta de toda la relación de hechos. El funcionario defensor la dirige a inspectoría según las causas de la relación de los hechos, que si fue por despido verbal o si por despido escrito con aplicación del arto No. 45 del código de trabajo.

Estos funcionarios de inspectoría inician con un proceso realizando inspecciones en las instalaciones de la empresa dirigiéndose al área de recursos humanos e investigan todo lo sucedido con las causas del despididos y resuelven el reintegro de la embarazada apegado al arto. No. 46 del código de trabajo y 144 del mismo código.

- **Doctora en el caso que el empleador no acepte reintegrar a la trabajadora ¿qué se debe continuar? Proceso Judicial.**

Terminando la vía administrativa porque el empleador no estuvo de acuerdo con el reintegro o pago de las prestaciones sociales. Se comienza la vía judicial, en este caso la trabajadora deberá iniciar un proceso judicial ante los Juzgado de managua con un representante legal,

se establece la demanda de reintegro con pagos de salarios caídos y todos los medios de prueba, explicando la relación de hechos; mi representa fue despedida en la fecha tal de manera verbal o escrita, señalando o demostrando que he agotado la vía administrativa ante ministerio del trabajo en esta explicación se expone que se le preaviso al empleador su estado de embarazo y que esta se está violentando sus derechos que son los mecanismo de protección constitucional y que el está dando caso omiso a la situación y en la demanda se le pide al juez solicitar ante su autoridad, petición legal, solicitar el reintegro de la señora, generales de la embarazada, los pagos desde la fecha de despido hasta fecha de reintegro señalando los articulados de la ley del trabajo o del procesal laboral, manda citar los de Recurso Humanos o el representante de empresa.

Plazos: Lo laboral viene detrás hacia adelante.

Supóngase que le notifica el 31 de julio de este año y la audiencia es el 25 agosto, entonces usted cuenta del 25 agosto para atrás 10 días que significa: 25,24,23,22,21,20,19,18,17,16.

- 5 días para presentar pruebas documentales ----- el 20 de agosto 2019
- 10 días para contestar la demanda----- 15 al 25 responde mi demanda (son los 10 días)

Tiene para realizar la demanda del 31 al 15 agosto

Después de interpuesta la demanda laboral, hay que esperar que notifiquen al demandado donde señalan audiencia de conciliación y juicio. El demandado tiene que presentar 10 días antes de la audiencia de testigo si lleva y 5 días ante los documentales tanto el demandante o el demandado. por lo general la demanda presenta sus testigos y documentales con que

cuenta. El demandado contesta la demanda oralmente en la audiencia. Todo esto regulado con el artículo 74 del código procesal laboral nicaragua.

Cuestionario IV. Entrevista realizada: Dr. Alemán, Especialista en Derecho Laboral

- Nombre del entrevistado: Donal José Alemán Mena
- Cargo: Experto en Derecho Laboral.
- Fecha de la entrevista: 08 de agosto del 2019.
- Nombre de la entrevistadora: Kenia Salazar y María Santana.

Bueno nuestro tema es la acción de reintegro de la mujer embarazada bajo el acompañamiento de la defensoría laboral publica y hemos estado investigando acerca de ese caso, pues vemos que son pocos los caso que en realidad hay denuncia y todos, pero son pocos los caso en que la mujer lleva todo el proceso que se debe llevar ante la instancia del ministerio del trabajo.

El art. 107 y 116 del CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA (CTPSS) indica que los trámites por violación a los derechos fundamentales, como es el caso de la acción de reintegro por despido violatorio a la mujer embarazada, es urgente y preferente.

¿Existe en la ley un plazo específico para indicar en cuánto tiempo se deberá celebrar la audiencia de conciliación y juicio de estos casos?

Repuesta, habla el Doctor.

Primero quiero darle una introducción sobre la acción de reintegro, la acción de reintegro tiene derecho todas las trabajadoras y trabajadores, cuando al momento de la terminación de su relación del trabajo se le violentas sus derechos laborales **Vera Muletia**, y todos. En el caso de la trabajadora en estado de embarazo ella disfruta de un fuero especial, fuero especial...está en correspondencia con la garantía constitucional de garantizar el proceso de reproducción humana **Vera Muletia**, entonces no es que la trabajadora en estado de embarazo o en su pre/post natal puedan ser despedida.

El fuero no constituye ninguna impunidad ante una falta disciplinaria de la trabajadora embarazada **Vera Muletia**, el fuero es para que la trabajadora no sea despedida por causa del embarazo por Ejemplo: vos estas embarazada y estas pidiendo permiso a cada rato para ir donde el medico , vuelves a pedir permiso y vuelves a pedir permiso **Vera Muletia**, entonces viene la empresa te despide, aunque te despidan con el artículo 45, vos demostras que has estado pidiendo permiso para ir donde el medico por razones por tu embarazo y que producto de eso la empresa te despidió **Vera Muletia**, entonces aunque ella se vaya o aunque el empleador se vaya con la acción de cancelación de contrato de trabajo ante ministerio de trabajo por causa justa, vos demostras que en represaría **Vera Muletia**, que por discriminación por el hecho de estar en embarazo, entonces el inspector de mitrab no autoriza la cancelación del contrato de trabajo.

Entonces antes de ir al juez del trabajo se tiene que agotar la vía administrativa por parte del empleador, la vía administrativa cual es el ministerio de trabajo. Entonces una vez agotada la vía administrativa, si la trabajadora sale o se le autoriza la cancelación de contrato ante ministerio de trabajo **Vera Muletia**, entonces ella puede apelar, apela ante el inspector

general del trabajo y si el le confirma la cancelación del contrato de trabajo ella puede entablar la acción ante juez del trabajo, estemos claro , la acción de reintegro solo puede ante juez del trabajo, la inspección departamental ya ustedes debe conocer que se llama PALO ahí jurídicamente lo que se ventila es la causa de la terminación del trabajo, la causa **Vera Muletia**, si sos indisciplinada nada tiene que ver con el embarazo, si llegas tardes nada tiene ver con el embarazo, si sos irrespetuosa con los compañero de trabajo nada tiene que ver con el embarazo; entonces esas son falta disciplinaria **Vera Muletia**, que tienen sus sanciones en el reglamento interno le pueden autorizar el despedido nada tiene que ver con el embarazo. Por ejemplo: yo ahorita tengo un caso que talvez cuando pase a la vida judicial podemos para que vayan a la audiencia a verla, que yo estoy pidiendo la cancelación de su contrato de trabajo por causa justa por embarazo, **Vera Muletia**, y ella era una persona irrespetuosa con sus compañeros de trabajo, es una jefa, les violenta sus horario de trabajo **Vera Muletia**, le gritaba a sus compañeros de trabajos, los acosaba laboral mente, entonces eso nada tiene que ver con el embarazo, entonces si vos llevas un caso de eso al inspector del trabajo , eso si el empleador solo puede plantear el despedido con autorización del inspector del trabajo, el tiene que hacer un proceso en el PALO.

Invitación

Caso en la vía judicial

Talvez con la Doctora que hablo con mi mujer puede ver la fecha que vamos a tener en el ministerio y van es la próxima semana y vean el planteamiento que se alegar en audiencia.

Entonces primero el empleador tiene que ir solicitar la cancelación ante inspector del trabajo si el inspector lo autoriza **Vera Muletia**, vos podéis entablar sino estas conforme podés entablar la acción de reintegro ante el Juez del trabajo **Vera Muletia**,

Ahora vamos con los plazos.

Son los mismos plazos, lo único que el tratamiento es especial, porque es especial por que desde que vos entras vos activas la vía jurisdiccional, vos presentas el escrito ante juez del trabajo, el entra en prioridad sobre todos los casos que están ahí, puede haber 100 casos en vez de ir de ultimo va de primero. **Eso lo hace especial.** 2. Otra cosa que lo hace especial es el respeto de plazos ósea son regido **eso lo hace especial** porque si no fuera así, fuera discriminatorio, a unos un plazo y a otros, otros plazos me explico, no se puede establecer una diferencia. **Vera Muletia**,

Sino puede ser que tu o el caso de ella que no te estés embarazada no urja tanto al poder judicial o juez del trabajo dictar la sentencia, no urja y la chineen. Pero en el caso de la trabajadora de la mujer embarazada por ser un derecho fundamental no puede pasarse **Vera Muletia**, tiene que cumplir con los plazos exactamente como esta en la ley. **Vera Muletia.**

Otra cosa importante en el caso de trabajadora embarazada el tiempo que se lleva el proceso tanto como el del ministerio de trabajo como el de los juzgados todo ese plazo ella esta ganando salario el 100% del salario esos a partir de la solicitud de la cancelación del contrato, todavía ahí no hay despido, nunca hay despido, mientras el juez no autorice para que yo pueda despedirlo como empleador.

El despido solo se da con autorización del ministerio de trabajo o del juez ellos autorizan al empleador, una vez autorizado por el empleador podemos despedirla. El ya está autorizado, por eso yo digo que los derechos de los trabajadores son de ejercicio potestativo y yo ya tengo el derecho para despedirte. pero puede decir ya no la voy a despedir.

Pero lo que no puede despedir ante porque es violatorio y si a mí me despiden estando embarazada con el art. 45 a manera de ejemplo yo necesito como trabajadora ir al ministerio de trabajo, yo me voy directamente al Juez a interponer la demanda de acción de reintegro, el trabajador no tiene que ir ahí si lo despiden con el 45. Aunque puede optar por la vía administrativa si lo quiere hacer. El que está obligado a agotar la vía administrativa es el empleador.

Otra cosa importante, ese periodo que la trabajadora está en el juicio tanto en la vía administrativa como en la vía judicial esos meses o semanas se tienen como efectivo trabajo ósea está acumulando prestaciones, y cuando vos demandas acción de reintegro también puedes demandar simultáneamente en el mismo escrito pagos de los salarios caídos, el juez al momento de dictar sentencia si es favorable para vos, te manda a pagar los salarios caídos, acordate que el empleador no te los paga **Vera Muletia**, entonces el juez ordena a los pagos de salarios caídos y reintegro.

Aquí quiero explicarles algo que sucede en la práctica; el caso de dirigentes sindicales el juez ordena el reintegro y tiene que reintegrar, pero hay otros criterios que dice no conviene a la empresa el reintegro del trabajo, entonces se le ordena el pago de indemnización doble.

Que pasa la trabajadora embarazada muchas veces termina el proceso y ella ya, tiene su niño y el proceso no ha terminado, estamos claro de eso, me despidieron cuando yo tenía seis meses y de ahí ella dilato 4 y 5 meses el proceso, entonces que sucede ella ya no está

embarazada el juez ordena el reintegro como ya el embarazo ya no existe , ya no está embarazada y el juez ordena el reintegro entonces que sucede ahí, sino te reintegra el empleador te manda a pagar dos veces la indemnización me explico porque ella ya no está embarazada... si en lo que termina el juicio todavía está embarazada el reintegro a sus labores debe ser efectivo.

Las mismas obligaciones que tiene el juez trabajo, tiene el tribunal en cuanto a responder de inmediato, no solo pues el tribunal esta mas al día que los jueces óseos el rezago que tenía el tribunal ya lo saco, lo libero; vas bien lo que se están atrasando son los jueces **Vera Muletia**, pero en el caso de los derechos fundamentales no se puede atrasar eso dice la ley.

Ustedes me preguntan en la práctica, lucha por cumplir, o se esfuerzan, algunas veces no lo logran

Kenia

Hay una preocupación pues leyendo, investigando hemos comprobado que son pocos los caso y que la mujer está dispuesta a seguir el proceso, pues nosotros hemos analizado y llegar a conclusiones como mujer que somos también que el embarazo es un estado en la mujer que también hay un sin número de cosa que rodean el embarazo , emociones y todo eso y cuando ha habido un rechazo a tu trabajo y a todo lo que implica el embarazo este la mujer opta por desistir y prefiere que le paguen sus prestaciones.

El Doctor Alemán.

A mi me ha tocado negociar obligatoriamente el empleador debe pagar el pre/post natal a la mujer embarazada que son los tres meses, pero ha habido negociaciones donde se le reconoce los meses que le hacen falta para prenatal, ósea si tiene un mes de embarazo **Vera Muletia**, entonces se les da 8 meses **Vera Muletia**, que es lo que le hace falta para Prenatal **Vera Muletia**, son 8 mese porque el Pre es un mes. y el post dos meses pero esos ya están a fuera, Pero el juicio en la negociaciones si ya Tenes un mes de embarazo entonces yo te pago ; si ya Tenes un mes de embarazo te ofrezco los 7 meses ósea lo que te falta para llegar al momento del Prenatal, porque lo otro vos no podes renunciar (**el prenatal y postnatal**) eso es irrenunciable, yo no me puedo ir o te podes ir vamos a suponer y le decís al empleador no quiero saber nada de la empresa podes volver a reclamar los tres meses por esos derechos son irrenunciable. Lo que el empleador no esta obligado a pagarte son los meses que hacen para el embarazo ósea en una negociación Tenes que pelearlo, pero en el juicio sale en el juicio, porque me despediste mal o porque no autorizado el Juez mi despido es con disfrute de salario todo ese periodo, entonces la trabajadora embarazada es negociar todo el periodo.

Doña Kenia.

¿Doctor, el empleador puede decir te pago en cuotas?

Bueno eso es producto de las negociaciones lo correcto es que la sentencia se cumpla en el tiempo que dice el Juez eso es lo correcto **Vera Muletia**, pero si vos ves ahorita vamos a suponer ahorita que una empresa debe dos millones de dólares y la van embargar que haces vos con una sentencia Tenes que aceptar el plazo que te den, pero si me hablas de los pellas que vas a negociar plazos, te vas a que te pague en los que dice la ley , pones el principio de

realidad entonces en el caso de estas empresa que su capital es pequeño se dan los casos que Tenes que negociar, es donde está más limitada la potestad de negociar plazos; ejemplo una domestica que pasa con la domestica la gente tampoco ahorrado el montón de dinero para pagar todo de un solo riendaso porque se da con esta familia que tiene empleadas domésticas, ellos a juntan lo que ingresa lo del hombre y la mujer para suplir todos los gasto y entre esto los pagos de la empleada, tal motivo debe de haber negociación. Porque estas personas se enredaron en su economía y despidieron de empleadas, pero no los he visto con mala intención sino por ignorancia ándate no necesito tus servicios y no saben que la mujer esta embarazada y creen que puede despedirla y como es una ama de casa, no conocen sus derechos, entonces esta situación es donde más se dan, y entonces mañana le manda a pagar; indemnización con años de servicios y todo. Hay principio que priva sobre todo que se llama el principio de realidad, poner los pies sobre la tierra. Estamos claro, es donde esta mas limitada el derecho de potestad el negociar plazo. Estamos claro, entonces negociar plazos.

Es donde está más limitada la potestad en los derechos fundamentales, el derecho de negociar los plazos, por ejemplo, el dirigente sindical no puede negociar que no se va reintegrar ya le está confirmando la ley ese derecho en la sentencia, por ejemplo, si yo soy asesor de la empresa yo le digo reintégrele porque le tiene que pagar y después va venir que lo reintegren, pero en el caso de la embarazada esos dos momentos importante que ustedes lo manejen, mientras este embarazada ella tiene el fuero especial.

Qué pasa si ella ya tuvo su hijo, el único fuero que le queda es de los dos meses post natal, pero ya pasaron el post natal se acabó el fuero cierto, **Vera Muletia**, ahí como la orden de reintegro como queda la causa por la que se te proceso que es la del embarazo, desapareció.

Ahí donde el juez ordena el reintegro, pero deja abierta la posibilidad del pago de la doble indemnización, salarios caídos, prestaciones sociales y todos los pagos que ella recibe como ingresos por parte de la empresa si no se reintegra, esto es el caso de no reintegrarse, aunque el juez ordene.

Si la trabajadora embarazada opta por la negociación en la mayoría de los casos porque estoy en un estado distinto a otro, yo decía en clase esto no es una enfermedad, el embarazo es producto del amor, no es una enfermedad es reposo, el subsidio es una enfermedad, pero el embarazo reposo, lo que se le da a la mujer embarazada

Hasta aquí tenemos la entrevista con el Dr. Alemán, pero como los invito a una audiencia pues el dejó abierta la posibilidad de evacuar dudas ahí puede ir usted o doña Kenia.,

Lo otro es que lo dice **Vera Muletia**, son pausas que el doctor hace, se detiene y después sigue. Es para que no se le haga difícil leer.

EXPEDIENTES

LABORES

MINISTERIO DEL TRABAJO**DEPARTAMENTO DEFENSORIA LABORAL****JUZGADO:** _____**FECHA INICIO:** ____/____/____**ACCION:** PAGO DE LIQUIDACION FINAL**No. EXPEDIENTE:** _____**NOMBRE DEL DEMANDANTE**: Lidia Maribel
Blandon S.**RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA:**

Publi mundo.

NOMBRE DEL DEMANDADO: _____**ABOGADO ASIGNADO:** MARLON CALDERON H.

MINISTERIO DEL TRABAJO
 GUÍA DE DATOS PARA DEMANDA EN LA VÍA JUDICIAL
 Oficina Defensora Laboral

24/04/18
1:00 pm
Ultimando
Tayeb Men.

Abogado asignado: Mwb- hora atendida: 12:00 D.F. Tayeb Men.

Nombre y Apellidos Trabajador: Jedra Mariel Blandón Saldana

Cédula Número: 81523341 Estado Civil: Soltera Profesión: Profesora

Oficio: Cajera Cargo que desempeñaba: Cajera

Dirección del trabajador: Cruz Roja Dr. Basco 1/2 oeste
1/2a sur 30 oeste

Número de la empresa: Mi mundo. Publi Mundo.

Nombre y apellidos del Gerente, presidente ejecutivo o representante legal de la empresa: _____

Dirección de la empresa o lugar donde trabajaba: Carretera Puerto Lolo - Ramos
2a Norte

Fecha en que inicio a laborar: 22/2/18 Tipo de Contrato: Verbal () Escrito ()

Fecha en que finalizo su relación laboral: 3/4/18 Fue: Razonera () Despedido ()
Exc

Salario Devengado, detallando básico, comisiones u otros: 6,000.

Jornada laboral: Turnos 12 Hrs

Detallar la Forma de pago: _____

Razón de la Demanda: _____

Detallar los fundamentos que respaldan sus alegatos: _____

Vicaciones: _____

Aguinaldo: _____

Indemnización: _____

Horas extras: _____

Salario: _____

Otros: _____

Notas: _____

Abogado que lo asiste: _____

Firma del Demandante: _____ Firma del Abogado (RETRABO): _____

Reintegro

Juzgado 8^{vo} D. F. C. C.

OFICINA DE RECEPCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CAUSAS Y ESCRITOS

2

RAZÓN DE PRESENTADO.

...sentado en la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) de COMPLEJO JUDICIAL LABORAL, por: Lidia Maribel Blandon Saldaña, quien se identifica con cédula de identidad número 001-281197-0004C y carné de abogado número NP, a las nueve y cuarenta y seis minutos de la mañana del cuatro de mayo de dos mil dieciocho, escrito en original y Dos folios y dos Juegos de copias de dos folios cada Juego - copias, de las cuales se devuelve una con razón de presentado y que se le ha asignado el número de asunto 001532-ORM6-2018-LB. Adjunta la siguiente documentación: Copia cotejada con su original un folio de Carta de fecha del 04/04/2018, Copia cotejada con su original de un folio de Carnet Perinatal, Copia de dos folios de Certificador.. Solicita: Demanda con acción de Reintegro.- PEDRO JOSE MARTINEZ COREA, Secretario Receptor de la ORDICE.

Normativa

En sucesivas comunicaciones referidas a este asunto, deberá indicar en su cabecera el número que le fue asignado seguido de una breve descripción (máximo de dos líneas) del documento que se esté entregando.



REGLADO _____ DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN
MANAGUA.

Soy, **LIDIA MARIBEL BLANCO SALDANA**, Mayor de edad, Soltera, ósea de Casa, identificada con Cédula de identidad **001-2811097-0004C**, este día comparezco ante Usted con el debido respeto comparendo, comparendo y pido:

RELACIÓN DE HECHO Y DERECHO:

El día **VEINTIDOS DE FEBRERO DEL DOS MIL DIECIOCHO**, Fui contratada de Manera Verbal por la **EMPRESA PUBLIMUNDO, REPRESENTADA POR LA SEÑORA JUCE GARCIA EN SU CALIDAD DE RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA**, para desempeñar el cargo de **CAJERA**, devengando un salario mensual de **CS 6.000,00 (SEIS MIL CORDOBAS NETOS)**. Desempeñaba mis labores en un horario que era de **6:00 AM A 6:00 PM DE LUNES A DOMINGO**.

EL DÍA **CUATRO DE ABRIL DEL DOS MIL DIECIOCHO**, empleador me despide sin causa justa, **POR ESCRITO EN BASE AL ARTO 45 DEL C.T.** Y sin la autorización del Ministerio del Trabajo, solo por el hecho de encontrarme en estado de Gestación, actualmente tengo (04) Cuatro meses. Lo cierto es que la **EMPRESA PUBLIMUNDO, REPRESENTADA POR LA SEÑORA JUCE GARCIA EN SU CALIDAD DE RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA**, ha violado mis derechos laborales consagrados en la **LEY 185 (CÓDIGO DEL TRABAJO, TÍTULO VII, CAPÍTULO II "DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA", ARTO. 144 C.T.** "La trabajadora en estado de gravidez o periodo de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo", lo que no le importo a mi empleador, infringiendo lo dispuesto en las normas laborales como son los artos. 144, C.T. Y el art. 2 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social, y el art. 74- de la Constitución que dice: "El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social). Ante tal violación y conociendo que de conformidad al principio fundamental N° V los derechos laborales son irrenunciables, no me ha quedado más que entablar la demanda con **ACCIÓN DE REINTEGRO** ante estos juzgados laborales competentes.

Señora Juez, en vista que la acción tomada por la parte empleadora ha violado mis derechos fundamentales establecidos en las normas laborales así como en la constitución política, y en base a lo establecido en la Ley 815 art. 105 en adelante sobre la violación de derechos fundamentales art. 105 inciso c) de la citada ley así como el art. 107 de la ley 815, por considerar mi caso urgente y Preterrito.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE GUAYMA

Señ. EDUARDO MARQUEZ ALONSO, Mayor de edad, Soltero, de Casa, domiciliado con Cédula de Identidad D01-2011077-0009C, con domicilio legal, fiscal y electoral en la calle Comercio, número y piso.

RELACION DE HECHOS Y DERECHOS

El día VEINTIDOS DE FEBRERO DEL DOS MIL DICCIOCHO, fui contratado de Manero, Trabajo por la EMPRESA MANERO, para desempeñar mis labores en la actividad principal, a saber: con sus labores de RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA, para desempeñar el cargo de CAJERO, desempeñando un horario semanal de 07:00 HORAS (SEIS MIL CERO HORAS NETOS) Desempeñando mis labores en un horario que va de 8:00 AM a 4:00 PM DE LUNES A DOMINGOS

EL DÍA CINCO DE ABRIL DEL DOS MIL DICCIOCHO, cumplí mi jornada de trabajo hasta POR FUERA EN CASA AL AÑO 45 DEL C.T. Y con la autorización del Directorio del Trabajo, para por el hecho de encontrarme en estado de Gestación, actualizarme la carga (04) Cuatro meses. Lo cierto es que la EMPRESA MANERO, REPRESENTADA POR LA SEÑORA JOCE CAROL EN SU CALIDAD DE RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA, me violó por diversos hechos contemplados en la Ley 005 (Ley) del Trabajo, TÍTULO VII, CAPÍTULO IV "DE LA PROTECCIÓN DE LA FERTILIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA", ART. 144 C.T. "La trabajadora en estado de gestación o periodo de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente, establecida por el Directorio del Trabajo". lo que en la empresa se me cumplió, asignándome lo dispuesto en las normas laborales como son los arts. 141, C.T. y el arts. 2 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social, y el arts. 74- de la Ley Orgánica que dice: "El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer goza de protección especial durante el embarazo y periodo de licencia con remuneración salarial y prestaciones adicionales de seguridad social. Ante la violación y conocimiento que de conformidad al principio fundamental N° 5 los derechos laborales son irrenunciables, se me ha quedado más que validar la demanda con ACCIÓN DE REINTEGRO ante estos órganos laborales competentes.

Señora Jefe, yo sé que de acuerdo a lo establecido por la parte empleadora, la violación que se refiere (maternidad) establecido en las normas laborales autónomas en la constitución política, y en (Ley de Fertilidad) en la Ley 005 (Ley) del Trabajo, artículo 144, actualizando sobre la violación de derechos fundamentales arts. 145 (Ley) del Trabajo de la ciudad de Guayma arts. 147 de la Ley 005, por considerarse un caso de fuerza y Protección, por lo que yo como trabajador a la Oficina de Ejecución Laboral de dicha institución para hacer efectivo un reclamo ante la justicia correspondiente...

Ante la violación que presenté a la Inspección Departamental Del Trabajo Social 1 - Sector Construcción, a través de formal denuncia, por lo que la Inspección citó y programó comparendo por comparendo para el día 23 de Abril del 2018 a las Ocho de la mañana. Trámite al que he comparendo la parte empleadora. Al querer demostrar el Acto Violatorio la Inspección

como resolución N° 161-2018. A los días y circunstancias antes de lo anterior, ambas partes, quedando firme esta resolución ya que la parte empleadora no opuso en el término de ley, tampoco ha sido cumplimentada a lo ordenado en dicha resolución. Y conociendo que de conformidad al principio fundamental N° 7 las decisiones laborales son irrevocables, no me ha quedado más que extender la presente con ACCION DE REINTEGRACION solo sobre aspectos laborales correspondientes.

EXECUCION:

Es por ello que se ordena a la autoridad o autoridad, como un efecto de ley a la EMPRESA FUNDACION, REPRESENTADA POR LA SEÑORA MARCE GARCIA EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA, OTRO ACCION DE REINTEGRACION, en el término que la ley establece, condecorar al trabajador y pago de los salarios por los días de la fecha del cumplimiento de la medida de reinstalación a los arts. 46-48, Y 148 et.

Indicar a la autoridad antes en la medida, referencias de mostrar los nombres de la persona o personas los nombres de personas afectadas en el arts. 56, inciso a) c) de la ley 817.

A demás puede señalar que se me paguen los salarios devengados por los días de la fecha de la presente que la autoridad resuelva la sentencia correspondiente.

FUNDAMENTO DE HECHOS DEL FUEBIA

FUEBIA DOCUMENTAL DE CONFORMIDAD A LOS ARTOS. 56, INCISO A), 57, NUMERAL 2) Y ARTO. 79 DE LA LEY 817.

Prepago este de cualquier prueba documental que que necesite o contribuya.

CARTA DE RESPUESTA: Emitida por la parte empleadora a favor de la señora MARCE GARCIA 04/04/2018, con la que dejó demostrado la relación laboral y la firma y fecha que figuran en la

RESOLTA PRIMARIA: Con la que dejó demostrada que al momento de ser despedida, estaba con 054) Cuatro meses de embarazo lo que me he impuesto a mi cumplimiento, para cumplir a

CERTIFICACION DE RESOLUCION N° 161-2018: Emitida por la Inspección Departamental del Trabajo Local 1 en fecha 03/05/2018 a los días y circunstancias antes de lo anterior, con la que dejó de registrar el despido Arbitral e ilegal por parte de mi empleador.

EXISTENCIA DE DOCUMENTOS DE CONFORMIDAD AL ARTO. 56 INCISO A) Y ARTO. 79 DE LA LEY 817

Pido a la autoridad que ordene a LA EMPRESA FUNDACION, REPRESENTADA POR LA SEÑORA MARCE GARCIA EN CALIDAD DE REPRESENTANTE Que exhibe los documentos que a continuación detallo:

Hoja de liquidación FIRMADA que consta con la firma de mi empleador.

Con la que dejó demostrado que al terminarse la relación laboral mi empleador me hizo efectivo el pago de la liquidación FIRMADA.

EXPONENTE LABORAL: de conformidad al art. 17 inciso 1 del código del trabajo con el que demostrare la relación laboral, el salario que devengaba, la jornada de trabajo y el cargo que desempeñaba.

4

PLANILLA DE PAGO DE SALARIO: Únicamente firmada por la persona correspondiente al artículo del [72] Volante de Febrero del Dto. RP Dirección al [84] Centro de Abast. del Dto. RP Dirección, con lo que dejó demostrado el sueldo que devengaba la servida.

DECLARATIVO DEL DESPIDO ANTE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO CONCURRENTE AL ART. 48 CT. Con lo que dejó demostrado que este requisito no fue agotado y que el despido fue voluntario a su debido.

REGISTRACION ADMINISTRATIVA DE LA INSPECTORIAS DEL TRABAJO: Con lo que se dejó demostrado que nunca se dio constancia alguna por lo que se agotó el proceso administrativo.

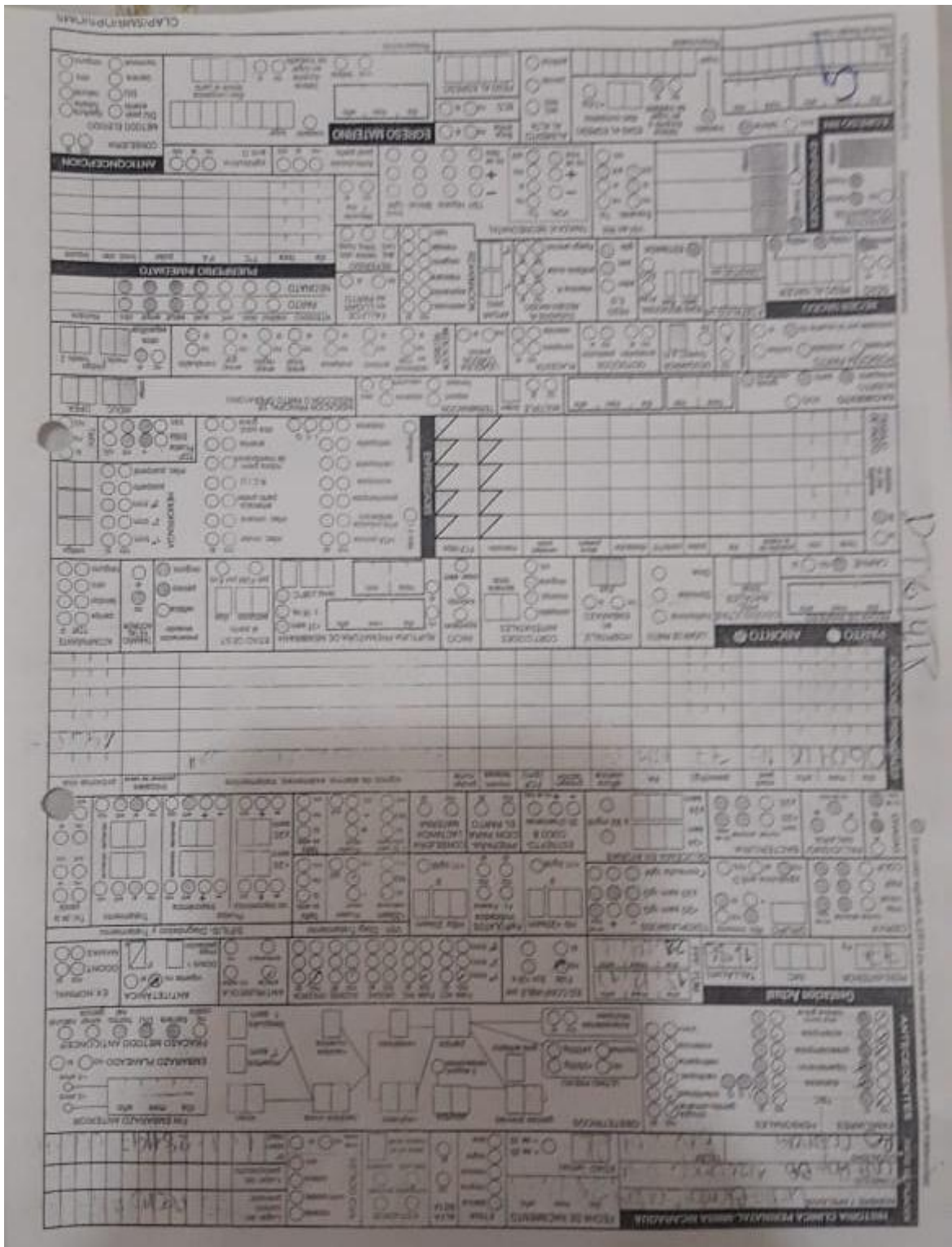
De no presentarse la parte demandada al acto de exhibición de documentos pido se tengan como ciertos a su favor, de conformidad al art. 55 numeral 2).

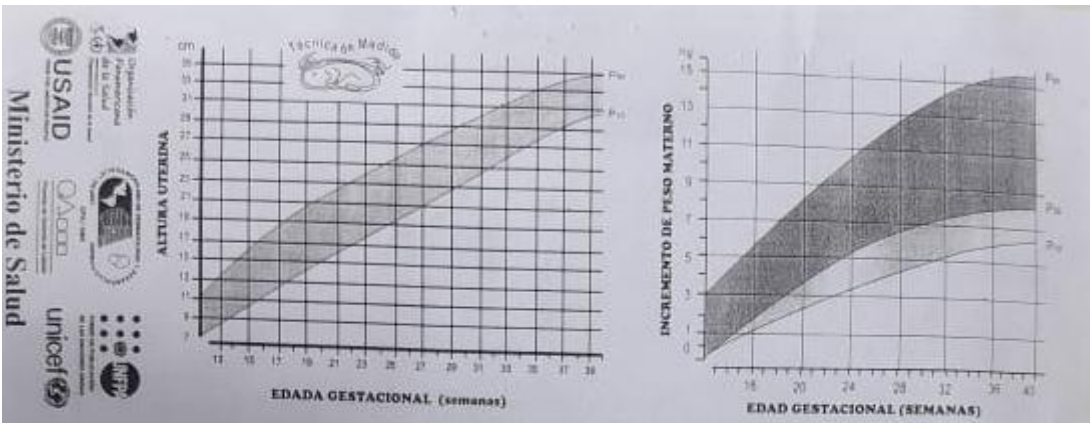
Pido enviar a la PARTE DEMANDADA en la siguiente Dirección: CARRETERA NORTE LABORATORIOS CÁMERA DEL ZAMBRA AL NORTE.

Para recibir notificaciones señale dirección: DON DÍEGO DE LA CRUZ ROSA, 10 CUADRA ARJO, 2 CUADRA AL SUR, 30 TAYAS ARJO

MANAGUA 03 DE MAYO DEL 2018

LUCIA MARIBEL ELANDIN SALDANA
MGCH





Proteja su Embarazo

Cumpla con sus citas y siga las recomendaciones dadas por el personal de salud.

Tome las vitaminas que entregaron en su unidad de salud. La alimentación variada de su hijo/a garantiza una buena lactancia.

Dese amar a su hijo/a desde el embarazo.

Aplique la vacuna antitetánica

CUIDE DE SU HIGIENE PERSONAL

Usted debe recibir atención inmediata si presenta:

- Salida de sangre o líquido por sus genitales.
- Hinchazón (edema) en sus tobillos, las piernas, las manos y la cara.
- Fiebre o escalofríos.
- Dolores de cabeza constantes, si ve luces o siente zumbidos de oídos permanentes.
- Disminución o falta de movimientos del niño/a.
- si presenta dolores de vientre o rabiadilla antes de los 9 meses.

República de Nicaragua
 Ministerio de Salud
Carné Perinatal

EN CASO DE SEÑALES DE PELIGRO ACUDA DE INMEDIATO AL HOSPITAL

Nombre: Yubis Bricón
 Domicilio: _____
 Unidad de Salud: _____

Este carné contiene información indispensable para su salud y la de su hijo/a. Lleve siempre con Usted y entregue al equipo de salud cada vez que requiera una atención, ya sea en el embarazo, parto, puerperio o control de crecimiento y desarrollo de su hijo/a.

Si este cuadro aparece, váyase de color rojo.

Organización Panamericana de la Salud
USAID
 Organización Mundial de la Salud
Ministerio de Salud
unicef



PT BLIMUNDO
 RUC: 2421105910000
 Carreras Sur 1000, Edificio Recursos 2 c. al lado.

9

Montevideo 04 de Abril 2018

Sefora
Lidia Maribel Bloncin Saldaña

Sus amos,

Estimada Sra. Bloncin,

Por medio de la presente, le informamos que lamentablemente estamos poniendo fin a nuestra relación de trabajo.

Se último día de labores es 03 de Abril, favor hacer entrega de su turno a la persona correspondiente.

Cabe mencionar, que se procederá con su liquidación en base al artículo 43 del código del trabajo. Lo anterior basado a las leyes actuales del código vigente del Ministerio del trabajo.

Jaime Garcia
 Recursos Humanos Publi mundo





Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

2018
UNIDOS EN
VICTORIAS!

MINISTERIO DEL TRABAJO

CERTIFICACION



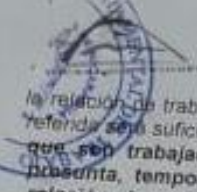
Yo: **ISIDORA BARRERA ROJAS**, mayor de edad, casada, Abogada y Notaria Pública de este domicilio y en mi calidad de **INSPECTORA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE MANAGUA, LOCAL I**: **CERTIFICO**: La resolución dictada a las diez y cincuenta minutos de la mañana, del día tres de Mayo, del año dos mil dieciocho. - La que integra y literalmente dice: **RESOLUCION No. 161-2018 INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE MANAGUA, LOCAL I**, Managua, las diez y cincuenta minutos de la mañana del día tres de Mayo, del año dos mil dieciocho. **VISTOS RESULTA** Vista la denuncia laboral número **0559-2018** interpuesta por la señora **LIDIA MARIBEL BLANDON SALDANA**, el día cinco de abril del año dos mil dieciocho, en contra del centro de trabajo denominado con razón social como **PUBLIMUNDO**, representada por la Licenciada **JOICE GARCIA**, en calidad de Responsable de Recursos Humanos, manifestando en la denuncia la trabajadora que **en el día cuatro de abril del dos mil dieciocho la parte empleadora la despidió de forma escrita con el artículo 45 del código de trabajo y está embarazada según lo demuestra con hoja perinatal**. - En base a la denuncia planteada, el día tres de Mayo del dos mil dieciocho, se realizó inspección por comparecencia, actuando en ella la inspectora del trabajo Licenciada Yañeira Corea Arteaga. - Estando el caso por resolver **SE CONSIDERA PRIMERO**: Que nuestra carta magna establece en su artículo 159, la facultad de esta autoridad de administrar justicia en materia administrativa, sin focal las competencias que se otorgan a las autoridades judiciales, tutelando los derechos laborales de las personas trabajadoras. Que en el artículo 82 del mismo cuerpo de ley están consignadas las condiciones de trabajo básicas, que se les debe de asegurar a las personas trabajadoras, por ende esta autoridad es competente para conocer de los hechos planteados por las persona trabajadora denunciante, al tenor de lo dispuesto en el artículo 2 y 28 de la Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo. **SEGUNDO**: De las diligencias de verificación realizadas por la inspectora del trabajo actuante, se desprende lo siguiente: **1)** Expresa la persona trabajadora **LIDIA MARIBEL BLANDON SALDANA**, que labora para la empresa denominada **PUBLIMUNDO**, desempeñando la función de **Cajera, en el objetivo TIANGUE EXPRESS PETRONIC**, inició a laborar en fecha veintidós de Febrero del año dos mil dieciocho, no le elaboraron un Contrato Individual de Trabajo por escrito y no se le inscribió ante el Régimen de Seguridad Social INSS y en fecha cuatro de abril del año dos mil dieciocho le notificaron por escrito el despido de acuerdo al artículo 45 del Código del Trabajo, sin embargo ya había notificado desde hace quince días de manera verbal al señor Sergio en calidad de supervisor que se encontraba en estado de embarazo por lo que decide presentar su denuncia laboral ante el Ministerio del Trabajo en fecha cinco de abril del año dos mil dieciocho, con la finalidad de que se le tutelien sus derechos laborales. **2)** Roló en el expediente creado y bajo resguardo de esta Inspectoría, citas con fechas veintres de abril y tres de mayo del año dos mil dieciocho dirigida a la administración de la empresa, no se hizo presente la señora **JOICE GARCIA** en su calidad de Recurso Humanos de la empresa denominada **PUBLIMUNDO** y no envió representante al a la presente comparecencia. La inspectora del Trabajo actuante, en vista de que la parte empleadora no se presentó conforme al artículo 55 de la Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo, constata que se configura la **"Obstrucción a la Labor Inspectiva"**, la que según el inciso a) del artículo precitado es: **"A la negativa injustificada o al impedimento efectuado por el empleador, su representante o sus dependientes, trabajadores o no de la empresa, a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando u obstruyendo la labor del Inspector del Trabajo, de manera tal que no permita el cumplimiento de la inspección, o negándose a prestar el apoyo necesario"**, situación que da lugar también a la **"presunción de incumplimiento"** establecida en el artículo 31 de la ley 664 el que literalmente señala que **"En caso de inspección a petición de parte o denuncia, y si el empleador se niega a colaborar con los inspectores del trabajo en la realización de la inspección se presumirá que efectivamente dicho empleador, ha incumplido las disposiciones legales, cuya violación se le imputan. Esta presunción solo puede operarse si hay denuncia"**, presunción legal por miedo de la cual a esta autoridad no le queda más que presumir como ciertos lo hechos planteados en la denuncia número **0559-2018** interpuesta por La señora Lidia Maribel Blandón Saldaña en su calidad de Trabajadora afectada, desempeñando el cargo de **Cajera** en contra de la empresa denominada **PUBLIMUNDO**, al igual la señora Blandón mostró y brindó copia de la tarjeta perinatal. **3)** Que en las diligencias




CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!
MINISTERIO DEL TRABAJO


Del Estadio Nacional Denis Martínez 400mtr al
norte

INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE MANAGUA, LOCAL I
22222115 - Ext. 140 - www.mitrab.gob.ni


 Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!


2018
UNID@S EN LAS VICTORIAS

la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la existencia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral. De igual forma, el Código del Trabajo dispone, que son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o tácita, temporal o permanente se obligan con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada, así mismo este mismo cuerpo de ley nos menciona en el Art 19 que la Relación laboral o contrato de Trabajo, cualquiera que sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador, mediante el pago de una remuneración, de lo anterior se desprende que una la relación laboral nace cuando una persona se obliga a realizar actos, ejecuta obras, o presta un servicio a favor de una obra, cualquiera que sea su denominación, encontrándose bajo la dependencia de esta durante un periodo de tiempo determinado o indeterminado. Una vez incorporada la persona trabajadora en el centro de trabajo para realizar un trabajo o ejecutar una obra está obligado el empleador de elaborar y convenir un contrato de trabajo, dicho contrato deberá contar con los requisitos que ordena el Arto. 20 del Código del Trabajo que dice: **El contrato escrito de trabajo debe contener:** a) el lugar y la fecha de su celebración; b) la identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora; c) descripción del trabajo u lugar o lugares donde deba realizarse; d) la duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna; e) indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida; f) la cuantía de la remuneración, su forma, periodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración; g) las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos. La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva. Además la representación del centro de trabajo está obligada a entregar una copia del contrato de trabajo elaborado y firmado por ambas partes (empleador-persona trabajadora) conforme lo ordena el Arto. 23 del Código del Trabajo, si la parte empleadora, se negare al cumplimiento de este derecho laboral con las personas trabajadoras, incumplirá con los Artos. 19, 20 y 23 del Código del Trabajo. **SEXTO:** Al momento de la inspección la inspectora actuante, amparado bajo lo prescrito en el artículo 27 inciso c) de la ley 664 Ley General de la Inspección del Trabajo, entrevisto a la trabajadora y expreso que no se encuentra inscrita al seguro social, por lo que el derecho a que la persona trabajadora sea inscrita en el régimen de seguridad social se establece en el inciso 7 del artículo 82 Cn, como una de las garantías mínimas de los trabajadores al disponer "Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad" sobre la misma idea se pronuncia el artículo 2 del Decreto 975 Reglamento General a la Ley de Seguridad Social. La falta de inscripción en el régimen integral del seguro social o la falta de cumplimiento de las cotizaciones en tiempo y forma provocan que la parte empleadora asuma los riesgos de tal omisión, es decir que debe cubrir aquellas prestaciones que debería otorgar el seguro social si la persona trabajadora estuviese inscrita. Tales prestaciones se refieren al pago del salario completo durante el periodo de reposo, los gastos generados por las consultas médicas, hospitalizaciones, medicaciones y exámenes de laboratorio que tuviere que realizarse la persona trabajadora, sea por enfermedad común o riesgo laboral, principalmente en el caso de la maternidad. Todos los beneficios que otorga la Ley de Seguridad Social su reglamento y normas complementarias que no haya percibido la persona trabajadora por falta de inscripción según la ley o falta de cotización, impone la obligación del empleador de asumirlos y reconocerlos a los trabajadores que lo requirieran, este reconocimiento significa también restituir aquellos gastos en que hay incurrido la persona trabajadora por motivo de la enfermedad o accidente común o la maternidad y que hayan afectado su patrimonio, aun cuando no fuesen asumidos por el empleador al momento que debían hacerse. Esta Autoridad se apoya en el principio fundamental VIII) que establece el aforismo legal in dubio pro operario y el IX) que establece la analogía, para utilizar lo dispuesto en el artículo 320 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley 618 y decir que cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social o el empleador no lo haya afiliado al mismo o por no haber pagado la cuota en el tiempo y forma correspondiente, este último deberá pagar la atención médica general, especializada, medicamentos, exámenes médicos, tiempo para sanar, rehabilitación y pagar los salarios y sus respectivas prestaciones de Ley durante los periodos de reposo, cuando sea provocado por accidente o enfermedad.


**FE
FAMILIA
Y COMUNIDAD!**

CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!
MINISTERIO DEL TRABAJO
 Del Estadio Nacional Denis Martínez 400mtr al norte
 INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE MANAGUA, LOCAL 1
 2222115 - Ext. 140 - www.mitrab.gob.ni



Gobierno de Reconciliación
Y Unidad Nacional

20 Pueblo, Presidente!

2018

**UNIDOS EN POR QUÉ
VICTORIAS! de Dios!**

común o por maternidad; cuando se trate de accidente laboral o enfermedad profesional la autoridad competente es la señalada en la Ley 618 y de igual forma así lo deja establecido el Arto. 113 inciso c del Código del Trabajo que dice: **Artículo 113.** Son también obligaciones del empleador: ... c) indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente; **SEPTIMO:** El artículo 32 de la Ley 664, Ley General de la Inspección del Trabajo establece Las actas de inspección formuladas por el inspector y que hayan quedado firmes, tendrán carácter de documento público en la forma prevista por la legislación común, y generarán certeza y plena prueba; de tal manera que el acta de inspección especial realizada el día tres de mayo del año dos mil dieciocho por la Inspectora del Trabajo, licenciada Yaneira Corea Arteaga, se apega a derecho, por lo tanto, esta autoridad da por cierto los hechos plasmados en el acta referida. **POR TANTO** Con base en las consideraciones hechas, y fundamentada en los artículos 27, 34, 52, 74, 80, 82, 130 y 183 de la Constitución Política, artículos 17, 18, 88, 140, 141, 144, del Código del Trabajo y Artículos 270, 346 y 349 del Decreto 71-98 reformado por el Decreto 25-2006; Reglamento de la Ley No. 290; Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, y demás facultades que me confieren las leyes, esta autoridad **RESUELVE:** I.- **HA LUGAR** a la denuncia laboral número **0559-2018** interpuesta por la señora **LIDIA MARIBEL BLANDON SALDAÑA**, el día cinco de abril del año dos mil dieciocho, en contra del centro de trabajo denominado con razón social como **PUBLIMUNDO**, representada por la Licenciada **JOICE GARCIA**, en calidad de Responsable de Recursos Humanos II.- **EN CONSECUENCIA: SE DECLARA ILEGAL** el despido realizado en contra de la trabajadora **LIDIA MARIBEL BLANDON SALDAÑA** por ser violatorio artículo 74 Cn y 144 CT, además del Convenio 3 de la OIT. III.- Se le previene a la Licenciada **JOICE GARCIA**, en calidad de Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo denominado con razón social como **PUBLIMUNDO** que debe garantizar que la trabajadora **LIDIA MARIBEL BLANDON SALDAÑA** vuelva a su puesto de trabajo con idénticas condiciones laborales y salariales, garantizando su estabilidad laboral durante el embarazo, reconociendo aquellos derechos dejados de percibir por su culpa como son salario y prestaciones sociales desde el acto ilegal hasta el efectivo cumplimiento. IV.- Se ordena que a lo inmediato la administración del centro de trabajo denominado con razón social **PUBLIMUNDO**, que le elabore contrato por escrito respetando la fecha de ingreso y la inscriba al Régimen de Seguridad Social V. Se le previene a la administración del centro de trabajo denominado con razón social **PUBLIMUNDO** que el incumplimiento de la presente puede ser objeto de sanción según lo permita la Ley 664. VI.- Se deja salvo el derecho que le asiste a la persona trabajadora de recurrir ante las instancias judiciales correspondientes a reclamar este derecho laboral violentado por la administración del centro de trabajo arriba referido. VII.- Se le previene a las partes del derecho de apelar de la presente dentro de las veinticuatro horas después de notificada. **COPIESE Y NOTIFIQUESE.** Isidora Barrera Rojas.- Inspectora Departamental del Trabajo de Managua, Local I.- Rafaela Ramírez.-Secretaria de Actuaciones.- Hay un sello.

Extiendo la presente Certificación a solicitud de parte interesada, en la ciudad de Managua, a los tres días del mes de Mayo, del año dos mil dieciocho.-

Por Qué de Dios!

LIC. ISIDORA BARRERA ROJAS

Inspectora Departamental del Trabajo de Managua Local I.



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!
MINISTERIO DEL TRABAJO

Del Estadio Nacional Denis Martínez 400mtr al norte

INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE MANAGUA, LOCAL I
22222115 - Ext. 140 - www.mitrab.gob.ni

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA OROGRAFÍA, 30 CUADRA ABajo, 2 CUADRA AL SUR, SE VARIAS ABajo

PRIMERA

NOTIFICACIÓN.-



FORMA JURÍDICA: TRIBUNAL JUDICIAL DE NOTIFICACIÓN. REGISTRO Nº: SEGURO SOCIAL Nº: SEGURO PRINCIPAL Nº: 00123-03-00001-18-18. ORGANISMO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL MARIQUITA

007 9

M. O.

El presente Oficial Notificador de Dora E. Rojas en la Oficina de Notificaciones de MARIQUITA y LINDA LUZ MARRERO, ELIANDER DÍAZ GARCÍA por la vía de la Notificación y por la presente Decree de Pago sobre que en el número de proceso 00153-03-00001-18-18, radicado en el Juzgado Civil de Puerto del Triunfo y de la Seguridad Social Mariquita, por demandante DEMANDANTE MARIQUITA SALDARÁ en contra de EMPRESA PUBLI-GRUPO, REPRESENTADA POR LA SEÑORA JORGE GARCÍA, EN SU CALIDAD DE RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA, con sus SPA DE SU CONOCIMIENTO, En la ciudad, Juzgado Civil de Puerto del Triunfo y de la Seguridad Social Mariquita, sobre el pago de sus obligaciones laborales y demás obligaciones de la ley. Su conformidad con el artículo 100 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el hecho de haberse verificado la falta de ejecución voluntaria, se demuestran en el artículo 100 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el haberse verificado con el pago de los intereses y pago de costas de pago de costas, en contra de la EMPRESA PUBLI-GRUPO, REPRESENTADA POR LA SEÑORA JORGE GARCÍA, EN SU CALIDAD DE RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA, En consecuencia, LINDA LUZ MARRERO y ELIANDER DÍAZ GARCÍA, en su calidad de verificadores y para a efectuarse a los CC-SS DE LA MARCA DEL INSTITUTO DE SACO DEL CES DEL CIRCUITO, en la sede de audiencia de esta ciudad, ubicada en el Complejo Judicial Puerto del Triunfo, a las 10:00 horas del día 10 del mes de Agosto del 2018 y de la Seguridad Social, en el domicilio de su presentador en la audiencia preliminar y de juicio, a efectos de a partir de ahora proceder de manera de análisis siguientes: 1. ESCRIBIR LA DECISION, Proponiendo a la parte demandada que debe a de presentar el pago de costas y más tarde los otros días antes de la audiencia y de conciliación y de juicio de acuerdo documental 2) Hacer un levantamiento final que cuente con la firma de todos de la parte pte. 3) ESCRIBIR LA DECISION de la señora LINDA LUZ MARRERO, ELIANDER DÍAZ GARCÍA. 4) Planos de pago de costas, correspondiente al presente expediente del expediente de proceso al punto de vista del artículo 100 del Código de Procedimiento Civil del Poder Judicial del Trabajo y de la Seguridad Social. 5) Procederán a consignación de la Seguridad Social. 6) De la misma a la parte que debe consignar y presentar los medios de prueba de sus hechos alegados, en las costas y otros adicionales en el artículo 100 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. 7) P. F. HENRI JUAN DE RAMOS SOLÍS SPA.- En conformidad a todo lo antes dicho, para todos los fines legales pertinentes a saber la resolución que precede por medio de la presente oficial, notificando igualmente en la ciudad de Mariquita a las SEÑORAS MARIQUITA SALDARÁ, demandante de la EMPRESA PUBLI-GRUPO, por las SEÑORAS MARIQUITA SALDARÁ, en MARIQUITA, de este día 10 del mes de AGOSTO del año 2018.

Firma Oficial del Notificador

Nombre y Pineda quien recibe _____
1. En la ciudad de MARIQUITA, a las _____ horas de la _____ de _____ del año del mil _____, notificar por medio de la presente oficial el pago de _____ de _____ de _____ de _____ en el lugar señalado para notificaciones de que antecede al artículo 100.

Leyendo la diligencia, como es el caso de decenas años de edad, se efectuó el pago de costas al interesado, de quien se notificó en el momento de su comparecencia en el expediente.

Firma Oficial del Notificador

2. En la ciudad de MARIQUITA, a las _____ horas de la _____ de _____ del año del mil _____, notificar por medio de la presente oficial la resolución que antecede, notificando integralmente al artículo 100 y siguientes del _____ y entendido al _____.

Firma Oficial del Notificador

El presente notificado (señor(es) y/o su(s) _____

Firma Oficial del Notificador

00123-03-00001-18-18

ASUNTO N° : 001332-ORMS-2018-LB

ASUNTO PRINCIPAL N° : 001332-ORMS-2018-LB

ACTA DE CONCILIACIÓN Y JUICIO EN MODALIDAD ESPECIAL

En la ciudad de Managua a los ocho y diecinueve y un minuto de la mañana del veinticinco de mayo del año dos mil dieciocho, en la sala de audiencia número 18 del Complejo Judicial Nejapa, presente ante la suscrita Jueza MIRNA FABIOLA BAENZ LOPEZ Jueza Titular del Juzgado Octavo de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua y Secretaria de Actuaciones que autoriza, comparecen en su condición de demandante, la señora LIDIA MARIBEL BLANDON SALDAÑA, identificada con cédula de identidad número: 001-281197-0004C, quien se hace representar por la Licenciada SHARYL NOHEMI RAMIREZ MARADAGA, quien se identifica con carné de la CSJ N° 24878 a quien se le brinda la debida intervención de ley, se deja constancia que la parte demandada no se hizo presente a dicha Audiencia dicha incomparecencia no interrumpe el curso del presente juicio de conformidad al artículo 84.1, con el objeto de llevar a efecto audiencia de conciliación y juicio fijada para el día de hoy veinticinco de mayo del año dos mil dieciocho a las ocho de la mañana, mediante auto de las doce y cuarenta y cinco minutos de la tarde del siete de mayo del año dos mil dieciocho, visible a folio 5 del expediente. FASE DE JUICIO: La representante de la parte actora ratifica la demanda. Sucesivamente procede esta autoridad judicial a recibir la causa a pruebas, recepcionándose los siguientes medios de prueba: por la parte actora: DOCUMENTALES: Que van del folio uno al cuatro (1/4) del expediente, la suscrita Jueza los admite por considerarse pertinentes para su respectiva valoración al momento de dictar la respectiva sentencia. CANCELACIÓN DE DOCUMENTOS: Se deja constancia que la parte demandada no cumplió con lo ordenado en el auto de las doce y cuarenta y cinco minutos de la tarde del siete de mayo del año dos mil dieciocho. Se deja constancia que la parte demandada no aseguró y anunció ningún medio de prueba. Habiendo recibido todos los medios de pruebas propuestos, la representante de la parte actora formuló sus alegatos conclusivos. Siendo todo lo acontecido en la presente audiencia de conciliación y juicio, previniendo a las partes que esta autoridad dictará sentencia dentro del término de Ley. Leída que fue la presente, aprobamos, ratificamos y firmamos a las nueve y tres minutos de la mañana del veinticinco de mayo del año dos mil dieciocho.


 ACTORA:


 REPRESENTANTE DE LA ACTORA:

GLMAMOCA

SENTENCIA No: 52-2017

NUMERO DE ASUNTO 001332-ORV6-2018LR

DEMANDANTE: LIDIA MARIBEL BLANDON SALDANA

DEMANDADO: EMPRESA PUBLIMUNDO REPRESENTADA POR LA SEÑORA JOICE GARCIA EN SU CALIDAD DE RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS

ACCIÓN: REINTEGRO

INICIO: 04/05/2018

JUZGADO OCTAVO DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAQUA, VEINTINUEVE DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO, LAS OCHO Y CUARENTA Y CINCO MINUTOS DE LA MAÑANA,

VISTOS RESULTA:

Por escrito presentado en ORDCE a las nueve y cuarenta y seis minutos de la mañana del cuatro de mayo de dos mil dieciocho, compareció la señora Lidia Maribel Blandón Saldana, mayor de edad, Soltera, Ama de casa, quien interpuso demanda laboral en la vía especial con acción de Reintegro y salarios dejados de percibir en contra de la Empresa PUBLIMUNDO, representada por la señora Joice García en su calidad de responsable de Recursos Humanos. Expuso la señora Blandón Saldana, que inició a laborar el veintidós de febrero de dos mil dieciocho, por medio de un contrato verbal, para desempeñar el cargo de **Cajera**, devengando un salario mensual de **SEIS MIL CÉRDDBAS NETOS (C\$ 6,000.00)**. Relata que en fecha cuatro de abril del dos mil dieciocho, fue despedida en causa justa por escrito en base al Arto. 45 CT, sin autorización del Ministerio del Trabajo, sólo por encontrarse en estado de gestación. Ante la violación de derechos fundamentales solicita Reintegro y salarios caídos. Se admitió la demanda, se citó para Audiencia de Conciliación y Juicio para el día veintinueve de mayo del 2018, y se ordenó aseguramiento de medidas de pruebas a solicitud de la actora consistente en exhibición de documentos, providiéndole al demandado el depósito de tales documentos bajo apercibimiento de la sanción del Arto. 55.2 del CPTSS. Según Acta de Audiencia de Conciliación y Juicio que corre a folio 11 del expediente, así como el acta de juicio de esta causa, se hace constar la comparecencia de la actora, representada por la Licenciada Sharyl Nohemí Rodríguez Maradaga, identificada con carnet de la Corte Suprema de Justicia 24878, a quien se le brinda intervención de ley. La parte demandada no compareció a la audiencia, a pesar de haber sido notificada de la referida audiencia (f.9). Se hace constar que no se intentó conciliación por cuanto no estaba presente parte demandada. Posterior a la ratificación oral de la demanda realizada en la audiencia por la representante de la parte actora, se evacuaron todas las pruebas solicitadas y debidamente incorporadas, cumpliéndose con las fases y etapas del proceso, se dicta sentencia que es derecho corresponde.

CONSIDERANDO

1) No existen actos que causen nulidades y deban ser declarados aun de oficio por restituir al orden público, restituyéndose el proceso que ocupa de conformidad a los principios del proceso laboral

II) La parte actora presentó documentación a su favor: 1. Carta de despido (f. 1); 2. Carné patronal (f. 2); 3. Certificación de la resolución 161-2018 emitida por la Inspección Departamental del Trabajo de Managua (f. 3-4); Documentos que se tienen como prueba de conformidad al Arto. 58 del DPTSS.

III) Se aseguró como medio de prueba la exhibición de documentos consistentes en: 1.) Hoja de Liquidación Final con firma de recibido de la parte actora; 2.) Expediente Laboral de la actora; 3.) Planilla de pago de salario; del veintidós de febrero al cuatro de abril del año dos mil dieciocho; 4.) Bolivina de despido ante los Inspectores del Trabajo conforme al artículo 45 CT; 5.) Resolución Administrativa de la Inspección del Trabajo. Documentos que no fueron presentados por la parte demandada.

IV) La parte demandada no compareció a la audiencia aunque fue debidamente notificada (f. 8).

HECHOS PROBADOS

I. **Demostración de la Relación Laboral.** Mediante carta de despido de fecha 4 de abril del 2018 (que contiene logo y sello de la empresa Publitrabajo, y que róla o folio 1 queda demostrada la relación laboral entre las partes del presente proceso, así como que el despido se basó en el Arto. 45 CT.

II. **Del proceso de Reintegración bajo la modalidad especial de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales:** Estamos en presencia de un proceso especial, el que establece la obligación de constatar la concurriencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental correspondiente al demandante señalar los indicios y el demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas o decisión impugnada. En este sentido es notorio que la parte actora considera como derecho fundamental vulnerado que se le haya despedido cuando se encontraba en estado de embarazo. Toca entrar a valorar si los indicios que se establecieron y luego si el demandado demostró la ausencia de vulneración de derechos fundamentales aducidos por la parte actora. Encuentra esta autoridad que el despido se realizó en estado de embarazo de la actora. Es notorio que la relación laboral de la actora terminó a través de despido en fecha 4 de abril de 2018, decisión que se constata en carta de despido que róla en folio 1, y a esa fecha la trabajadora ya se encontraba en estado de embarazo según consta en Historia Clínica perinatal de la actora que róla en folio 2, el que manifiesta que la actora tiene 16 semanas de embarazo al momento de la cita y que la fecha probable de parto será el 22 de septiembre del 2018. El referido documento fue emitido por el Ministerio de Salud. Al Faltar de terminación de la relación laboral, De conformidad a carta de despido (f. 1), Recursos Humanos de la Empresa Publitrabajo comunica a la actora la decisión de finalizar el contrato de trabajo indeterminado a partir del 3 de abril del 2018, en base al Arto. 45 CT, es decir sin mediar causa justa. Fue así apreciarse que a la fecha de despido la actora ya se encontraba en estado de embarazo, lo que constituye un indicio de que la decisión de terminar la relación laboral fue el embarazo. Corresponde valorar si el demandado desvirtuó tal indicio. De la revelación de la carga de la prueba en juicios de reintegro por la vía especial. De las pruebas presentadas en el proceso: prueba documental, exhibición de documentos; Con carta de despido (f. 1) quedó demostrada la finalización de la relación laboral de conformidad al Arto. 45 CT la cual se hizo efectiva el 4 de abril del 2018. Con como patronal (f. 3) se demuestra que el embarazo de la actora es previo al despido. Consta en certificación 161-2018 emitida por la Inspección Departamental del Trabajo de Managua (f. 3 y 4) que la actora acudió al Mitrab a denunciar el 5 de abril del 2018 su despido en estado de embarazo, dicha denuncia finalizó por medio de resolución que

declara legal el despido por cuanto la actora se encontraba embarazada. Consta que la trabajadora solicitó exhibición de documentos para demostrar jornada, salario, que no se lo hizo procedimiento de cancelación por causa justa, documentos que no fueron presentados por el demandado lo que permite aplicar sanción del Arto. 66.2 del CPTSS. Con estos antecedentes es necesario recordar que la trabajadora embarazada goza de fuero de maternidad, el cual debe respetarse de conformidad al Arto. 144 CT. Siendo que el caso que nos ocupa es un caso de Reintegro bajo la Modalidad Especial de Tutela de la Libertad Sindical y otros Derechos Fundamentales, según lo dispuesto en el Título II, Capítulo I de la Ley N° 215 (Años 195 en adelante), y la parte actora demostró con certeza prenatal el embarazo y con carta de despido que la decisión de terminación de la relación laboral fue posterior al embarazo, queda demostrado que aun cuando la despiden supuestamente en forma justa, debe primar el derecho intransigible del fuero de maternidad. No menos importante es resaltar que esta autoridad considera que la demandada no demostró que no existe discriminación para la actora por razón del embarazo, a como estaba obligada a demostrar de conformidad al Arto. 54.2 sino todo lo contrario no se presentó a la Audiencia de Conciliación y Juicio, no presentó documentos necesarios para desvirtuar que el despido obedeció a discriminación por embarazo, por lo que en vista de no haberse demostrado la existencia de la vulneración denunciada, resolviendo un despido arbitrario que trae como consecuencia el efectivo reintegro de la actora y el pago de los salarios dejados de percibir tomando como base salario de seis mil córdobas (C\$ 6,000) establecido en la demanda. Cabe destacar que es criterio del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones que el empleador no necesita saber del estado de embarazo, para la protección de su da por el simple hecho de encontrarse la actora en estado de embarazo, lo cual se refleja en sentencia 862-2017 de las nueve y treinta minutos de la mañana del veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que tuvo referencia a la SENTENCIA UNANIME No. 1055/15, de las 2:25 p.m., del 14/12/15, sobre el fuero maternal como derecho fundamental, donde se dijo: **EL SU RELACION AL FUERO DE MATERNIDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL.** Continuando con el estudio del caso de autos, procedemos al análisis del punto nodular del recurso de apelación, como lo es el amparo del recurrente en contra de la sentencia de primera instancia por haber estimado procedente la acción de reintegro establecida por el despido a la trabajadora efectuado en estado de gravidez. Aprecie este Tribunal que los agravios formulados al respecto por el recurrente, están libres de conserencias, pues en primera instancia alega que la trabajadora al momento de ser contratada no puso en su conocimiento su estado de embarazo, aduciendo posteriormente que la trabajadora no resultó embarazada cuando laboraba en su espacio, sino que ya llegó embarazada. Ahora bien, apogados al principio de respeto a la intimidad de la trabajadora es claro que esta no está obligada a notificar al empleador su estado de embarazo, ni tampoco este puede alegar ese desconocimiento para efectos de cumplir con la profesión al fuero de maternidad y desde para aplicar un despido posterior a su contratación o como quedó demostrado ocurrió en el caso de autos, donde la trabajadora fue contratada el día nueve de marzo del año dos mil doce y transcurridos un mes y quince días de haberse puesto en vigor la relación laboral, específicamente el catorce de abril del año dos mil doce, fue despedido, hecho que fue plenamente aceptado por el propio demandado al momento de contestar demanda a través del escrito visible a folio 7 donde dijo: **El, es cierto que le despedí señor juez, ateniéndome al contrato verbal que realizamos que fue por un periodo de tiempo de un mes...** Sobre este particular ya este Tribunal, ha resuelto desde la SENTENCIA NO. 822912, emitida a las diez y cinco minutos de la mañana del uno de Mayo del año dos mil doce, lo siguiente: **EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO Y SUS REQUISITOS:** La Constitución Política de la

República de Nicaragua y el Código del Trabajo, protejan de forma especial a la mujer en estado de embarazo, al garantizarle ciertas prerrogativas por su condición, con el fin de amparar la vida del que está por nacer y las condiciones de vida digna de la mujer en período de gestación. En tal sentido los artículos 27 y 74 de la Constitución Política señalan derechos fundamentales de la mujer en relación con la vida, igualdad ante las leyes, prohibición de discriminación y estabilidad laboral. El art. 27 de la Constitución indica en su parte conducente: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de... sexo... Por su parte el Art. 74 Cn. expresa: El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante este o en el período post natal; todo de conformidad con la ley. Este Tribunal Nacional constata que dentro de las protecciones que se han consagrado en el ordenamiento jurídico a favor de la mujer que se encuentra en estado de embarazo, en materia laboral se ha previsto una estabilidad reforzada, de tal forma que dichas protecciones no sean ineficaces en razón de su estado de gravidez. Así pues, en defensa de los derechos de la mujer embarazada y su hijo, el empleador no pueda, durante el período de gestación y, posteriormente, en el post natal, dar fin al contrato de trabajo sin que medie una justa causa y la respectiva autorización de la autoridad laboral administrativa, conforme lo dispone el Art. 144 del Código del Trabajo que establece textualmente: La trabajadora en estado de gravidez o gozando de período pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la trabajadora en estado de embarazo sea despedida sin causa justa o sin el cumplimiento del requisito procesal previo antes referido, tiene el derecho a acudir a la jurisdicción ordinaria en base al Art. 48 C.T., para que sea evaluada la legalidad del acto y para solicitar el reintegro a su puesto de trabajo, con todo lo que ello implique, amparada en la tutela de los derechos fundamentales que considera violentados, procediendo sin duda al reintegro y pago de salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha del efectivo reintegro en caso de demostrarse la violación de tales garantías fundamentales. Cita que se explica por sí misma y cabe a la perfección para el caso de autos. **DE LA EXISTENCIA DE DISCRIMINACION EN EL CASO DE AUTOS:** Superado lo anterior, quedando plenamente demostrado que el despido de la trabajadora antes queada cuando esta se encontraba en estado de embarazo, aprecia este Tribunal que el despido efectuado a la trabajadora además de ilegal se dio de manera indiscriminada por el estado de gravidez en que esta se encontraba, pues hasta son apreciables las expresiones hechas por el demandado en su contestación de demanda, dando manifestó lo siguiente: ...si he tenido conocimiento de su embarazo antes de haberla contratado, ni por el mes por el cual le contrato, alegaciones que se trataron también el asunto de expresión de agravios, dando al demandado expresa: ...por lógica elemental nadie en negocio alguno se a contratar a una persona a sabiendas que está embarazada, por los riesgos que este embarazo conlleva y por los costos económicos que esta situación implica. Debemos recordar que nuestra Constitución Política en su Art. 27 dispone en su parte conducente: Todas las personas son iguales ante la ley y tiene derechos a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social... El Estado respeta y garantiza los derechos reconocidos en la presente Constitución a todas las personas que se encuentren en su territorio y

estas materias a su jurisdicción. Así mismo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación laboral y ocupacional, adoptado en 1958 y ratificado por Nicaragua, en su Artículo 1 dispone: A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o atentar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...; y en su Artículo 2 establece: Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. En todo, el Convenio Internacional No. 111 en las normas antes referidas, tiene a considerarse la disposición del Arto. 27 de nuestra Constitución Política, por lo que podemos afirmar que tales preceptos, incluyen dos mandatos: por un lado, resogen el principio de igualdad y, por otro, el principio de no discriminación por los rasgos ahí citados, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En tal sentido, el despido arbitrario a la trabajadora constituye un acto de discriminación por razón de maternidad, y esta discriminación supone un comportamiento contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes, consignados en nuestra Constitución Política, y tal vulneración implica una transgresión de los derechos fundamentales y libertades públicas. EN CONCLUSIÓN, este Tribunal considera que estamos frente a un DESPIDO ARBITRARIO, que se refiere que se practica en tres supuestos, entre ellos el de DESPIDO EN VIOLACIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJADOR, estableciendo así en el Arto. 48 C.T., siendo innegable que el despido del presente caso ha restringido a la actora sus derechos y protecciones en caso de maternidad, y que además se ha constituido en un despido discriminatorio por las razones antes expuestas, siendo entonces aplicables las sanciones legales establecidas por el orden jurídico para estos casos, sanción debida por las cuales no se arrojan las agravios del recurrente, los cuales deben rechazarse, debiendo CONFIRMAR INTEGRALMENTE la sentencia recurrida. Así como se explica por sí sola y aplica a la perfección en el caso de autos. En fin, se reitera que la actora fue despedida en estado de embarazo, este Tribunal resuelve que el despido es violatorio a sus derechos bajo los supuestos del Art. 48 C.T., por lo que se declara de forma directa el derecho fundamental al fuese violado, como ya se señaló de forma concreta en el precedente antes expuesto, debiéndose por tal razón declarar el recurso de la parte demandada, confirmando así la sentencia de primera instancia por encontrarse plenamente justificada a derecho y así se hace. (Fin de la sentencia de prudencia). Por estas razones lo que cabe es dar lugar a lo demandado en la litigancia de reintegro y salarios caídos.

POR TANTO

De conformidad a lo expuesto y considerado, Colectivo Político Nicaragua, Principios Fundamentales del Código del Trabajo, Artos. 26, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110 y 111 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la suscrita Juez Octavio de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción de Managua en Representación de la Presidencia de Nicaragua,

RESUELVE

II HA LUGAR a la demanda de Ramiro por la violación de los derechos laborales interviniente
 por LIDIA MARIBEL BLANDON SALDAÑA, en demanda de la empresa PUBLIMUNDO,
 representada por JORGE GARCIA EN CALIDAD DE RESPONSABLE DE RECURSOS
 HUMANOS, en consecuencia se declara el derecho a reintegro se ordena al empleador el
 reintegro obligatorio de la trabajadora dentro de los diez días en el mismo puesto y
 condiciones de trabajo y se ordena el pago de salarios vencidos percibir desde la fecha
 del despido hasta la fecha de efectivo reintegro. El presente es las partes del derecho
 que tiene de interponer recurso de apelación en contra de la presente resolución dentro
 de ocho días después de notificada la misma, de conformidad a la Ley 815 Arts. 130,
 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Ley 1775 y Circular de la Corte
 Suprema de Justicia del once de junio del año mil noventa y cinco, número 126; debiendo
 expresar los agravios en el escrito de impugnación en el día y Costas. Cópiese.
 Notifíquese.

SENTENCIA No. 52, COPIADA DEL FRENTE DEL LIBRO DE SENTENCIAS AL REVERSO DEL
 FOLIO 212, DEL TOMO I DEL LIBRO COMADON DE MANAGUA, LLEVADO EN EL
 CORRIENTE AÑO. MANAGUA VEINTINUEVE DE ABRIL DE DOS MIL DIECIOCHO.
 (F) F SAENZ L JUEZ (F) A ESPINOZA HERRERA.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO DEFENSORIA LABORAL

DEPARTAMENTO:

FECHA INICIO: 14/6/2016ACCION: ReintegraciónNo. EXPEDIENTE: 001854-ORM6-2016-LB

NOMBRE DEL DEMANDANTE

Lucelia Maria Castellon Aguilar

RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA:

Optica Nicaragüense S.ANOMBRE DEL DEMANDADO : Ana Margarita Perreira

ABOGADO ASIGNADO: MARLON CALDERON

Manabuc. 3/8

Yuri

127-6-16
1: Pm

MINISTERIO DEL TRABAJO
GUIA DE DATOS PARA DEMANDA EN LA VIA JUDICIAL
Oficina Defensoria Laboral

Nombre y Apellido Trabajador Lucía María Castellon Abdo

Cedula Numero: 201-050491-00060 Estado Civil casada Profesión u Oficio

Cargo que desempeñaba Auxiliar Contable

Dirección del trabajador

Nombre de la empresa OPTICA Ni Carajunas S.A

Nombre y apellidos del Gerente, presidente ejecutivo o representante legal de la empresa

Mrs. Mercedes La Rivera Alvarez - Gerente General

Dirección de la empresa o lugar donde trabajaba: Bejar de Bolson

50 Tenda Plaza Co. Paria 1c al lado - Contador

Fecha en que inicio su labor: 17-3-16 Tipo de Contrato Verbal () Escrito Escrito

Fecha en que finalizo su relación laboral: 4-6-16 fue Renuncia () Despedido Escrito

Salario Devengado, detallando básico, comisiones u otros: 6,100.00 mensual

Jornada laboral: 8:53m - 2 V. Salida 8 - 1: Pm

Detallar la Forma de pago

Razon de la Demanda

Detallar Demanda que reclama en tiempo

Vacaciones

Aguinaldo

Indemnización

Horas extras

Salario

Otros

Resuelto

Firma del Demandante

Firma del Abogado (MITFAB)

OFICINA DE RECEPCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CAUSAS Y ESCRITOS

Sus ^{sta} Laboral.

RAZON DE PRESENTADO

...sentado en la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) de COMPLEJO JUDICIAL LABORAL, por LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, quien se identifica con cédula de identidad número 201-050491-0006U y carné de abogado número NP, a las tres y cuarenta y dos minutos de la tarde del catorce de junio de dos mil dieciséis, escrito en original DE DOS FOLIOS Y DOS COPIAS DE LEY, de las cuales se devuelve una con razón de presentado y que se le ha asignado el número de asunto 001854-ORM6-2016-LB. Adjunta la siguiente documentación: COPIA DE CARNÉ PERINATAL DE UN FOLIO, COPIA DE REPORTE DE HISTORIAL LABORAL DE UN FOLIO, COPIA DE CARTA DE RENUNCIA DE UN FOLIO, COPIA DE DOS CONTRATO DE TRABAJO DE UN FOLIO CADA UNO, LOS QUE FUERON COTEJADO CON SU ORIGINAL Y COPIA DE CONSTANCIA DE UN FOLIO. Solicita: REINTEGRO. MEYLIN DE LOS ANGELES LATINO JAENZ, Secretario Receptor de la ORDICE.

Normativa

En sucesivas comunicaciones referidas a este asunto, deberá indicar en su cabecera el número que le fue asignado seguido de una breve descripción (máximo de dos líneas) del documento que se está entregando.

3

JUZGADO _____ DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.

Soy, LUCIELA MARIA CASTELLON AGUILAR, Mayor de edad, Casada, Licenciada en Contabilidad, identificada con cédula de identidad 282-859491-00060 y este domicilio. Ante Usted con el debido respeto comparezco, expongo y pido:

RELACIÓN DE HECHO y DERECHO:

El día DIECISIETE DE MARZO DEL DOS MIL DIECISEIS, inicié a laborar para la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A. REPRESENTADA POR LA SEÑORA ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA para desempeñar el cargo de AUXILIAR DE CONTABILIDAD, devengando un salario básico mensual de C\$ 6.100.00 (SEIS MIL CIENTO CERO DÓLARES NETOS), desempeñaba mis labores en un horario que era de 8:00 AM A 5:30 PM DE LUNES A VIERNES, SAMAYO DE 8:00 AM A 1:00 PM

Cabe señalar señor (a) que en fecha incógnita, mi persona fué contratada por medio de un contrato Determinado en fecha 17/03/2016, el que finalizó el 16/04/2016, al finalizar este me volvieron a firmar otro contrato determinado con fecha 17/04/2016, y que finalizaba el 16/05/2016, y al finalizar este mi empleador me realizó un Tercer Contrato pero este fue ya por Tiempo Indeterminado, que inicio partir del 17/05/2016, realizó señora juez que el día 23/05/2016, mi persona asisti a consulta Médica, donde se realizaron unos exámenes y me informaron que estoy en estado de gravidez, lo cual yo me manifesté a mi empleador ese mismo día, al momento de entregarme la constancia que me otorgaron en el hospital mismo que fue recibida por mi empleador

El día CUATRO DE JUNIO DEL DOS MIL DIECISEIS, empleador ME DESPIDO POR ESCRITO EN BASE AL ARTO 95 DEL C.T. Sin la autorización del Ministerio del Trabajo, solo por el hecho de encontrarme en estado de Gestación, actualmente tengo (04) Cuatro meses. Lo cierto es que la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A. REPRESENTADA POR LA SEÑORA ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA, ha violado mis derechos laborales consagrados en la LEY 185 CODIGO DEL TRABAJO, TITULO VII, CAPITULO II "DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA", ARTO 144 C.T. "La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo", lo que no le importó a mi empleador, infringiendo lo dispuesto en las normas laborales como son los arts. 141, C.T. y el art. 2 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social, y el art. 74- de la Un mismo que dice, "El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adeudadas de seguridad social". Ante tal violación y considerando que de conformidad al principio fundamental N° 9 los derechos laborales son irrenunciables, no me ha quedado más que exhibir la demanda con ACCION DE REINTEGRO ante estos juzgados laborales competentes.

Señora juez, en vista que la acción tomada por la parte empleadora ha violado mis derechos fundamentales establecido en las normas laborales así como en la constitución política, y en base a lo establecido en la Ley 115 art. 105 en adelante sobre la violación de derechos fundamentales art. 105 inciso d) de la citada ley así como el art. 107 de la ley 115, por consuevar mi caso urgente y

Preferente, por lo que mi caso fue trasladada a la Oficina de Decretos Laboral de dicha institución para hacer efectivo mi reclamo ante la vía judicial correspondiente.

PETICIÓN:

Es por ello que recorro ante su autoridad a demandar resarcimiento en caso de lo hago a la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A. REPRESENTADA POR LA SEÑORA ANA MARGARITA PEREIRA ALCORADO EN CALIDAD YA EXPRESADA, CON ACCION DE REINTEGRO, en mi mismo puesto de trabajo e idénticas condiciones salariales y pago de los salarios caídos hasta la fecha del cumplimiento de la sentencia de conformidad a los arts. 46 ct. 3 y 144 ct.

Solicito a su autoridad admita mi Demanda, ofreciendo demostrar los extremos de la misma a través de los medios de prueba señalados en el Arto. 56, inciso a) c) de la Ley 815.
A demás pido señora juez que se me paguen los salarios dejados de percibir desde mi despido hasta el momento en que su autoridad emita la sentencia correspondiente.

PROPUSICION DE MEDIOS DE PRUEBA

1. PRUEBA DOCUMENTAL DE CONFORMIDAD A LOS ARTOS. 56, INCISO A), 57 NUMERAL 2) Y ARTO. 79 DE LA LEY 815.

Propongo ante su autoridad prueba documental las que presento en original y dos copias para que una vez otorgados se me devuelva el original.

TARJETA PERINATAL: Con lo que dejo demostrada que al momento de ser despedida estaba con (04) Cuatro Meses de embarazo lo que no le importó a mi empleador, para despedirme.

REPORTE DEL HISTORIAL LABORAL: Extendida por EL INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL con fecha 06/06/2016, a favor de la suscrita, con lo que dejo demostrada la relación laboral.

CARTA DE DESPIDO: Extendida por la parte empleadora a favor de la suscrita, con fecha 04/06/2016, con lo que dejo demostrada la forma y fecha que finalizó la relación.

CONSTANCIA MEDICA: Extendido por el Salud Integral en fecha 23/05/2016, con lo que dejo demostrada que al momento de ser despedida ya era del conocimiento de mi empleador el embarazo lo cual no le importó para despedirme.

COPIA SIMPLE DE CONTRATO DE TRABAJO DETERMINADO CON FECHA 17/03/2016 Con esto demuestro la relación laboral que me unió con mi empleador.

COPIA SIMPLE DE CONTRATO DE TRABAJO INDETERMINADO CON FECHA 17/05/2016 Con esto demuestro la relación laboral que me unió con mi empleador y que a partir de esta fecha mi contrato de forma indeterminado.

EXHIBICION DE DOCUMENTOS, de conformidad al arto. 56 inciso a) y arto. 79 inciso 1, Ley 815.

Pido a su autoridad que ordene A LA EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A. REPRESENTADA POR LA SEÑORA ANA MARGARITA PEREIRA ALCORADO EN CALIDAD YA EXPRESADA, Que exhiba las documentales que a continuación detallo:

a).- Hoja de liquidación final: que cuente con la firma de mi recibida.

Con la que dejare demostrado que al terminarse la relación laboral mi empleador no hizo efectivo el pago de la liquidación final.

EXPEDIENTE LABORAL: de conformidad al arto. 17 inciso 1 del código del trabajo, el que deberá de contener contrato de Trabajo por tiempo indeterminado en original, firmado por ambas partes en fecha 17/05/ 2016, con el que demostrare la relación laboral, el salario que devengaba la suscrita, la jornada de trabajo y el cargo que desempeñaba mi persona.

4

PLANILLA DE SALARIO: Debidamente firmada por la suscrita correspondiente al periodo del (17) Diecisiete de Marzo del Dos Mil Dieciséis al (04) Cuatro de Junio del Dos Mil Dieciséis, con lo que dejo demostrado el salario que devengaba la suscrita.

SOLICITUD DE CANCELACION DE CONTRATO ANTE LAS INSPECTORIAS DEL TRABAJO, CONFORME EL ARTO. 40 CT. Con la que dejare demostrado que este requisito no fue agotado y que el despido fue violatorio a mi derecho.


RESOLUCION ADMINISTRATIVA DE LA INSPECTORIAS DEL TRABAJO: Con la que dejare demostrado que nunca se dictó resolución alguna porque no se agotó el proceso administrativo.

De no presentarse la parte demandada al acto de exhibición de documentos pido se tengan como ciertos a mi favor, de conformidad al art. 55 numeral 2).

Pido emplazarse a la FUENTE DE MANIDADA en la siguiente Dirección: REPARTO BOLONIA- RPTONDA EL CUEGUENSE, UNA CUADRA AL LAGO- CONTIGUO A SERMESA.

Para recibir notificaciones señalo dirección: SEMAFAROS DEL MAYOREO 400 METROS AL ESTE. PREGUNTAR POR EL SEÑOR ROBERTO RIVAS.

Managua 15 DE JUNIO DEL 2016



LUCELIA MARIA CASTELEON AGUILAR

MGCH



14/06/16 03:42 PM



Carné Perinatal



NOMBRES _____
 DOMICILIO _____
 UNIDAD DE SALUD _____

Este carnet contiene información indispensable para su salud y la de su hijo. Llévelo siempre con Usted y entregue al equipo de salud cada vez que requiera una atención, ya sea en el ambulatorio, parto, puerperio o control de crecimiento y desarrollo de su hijo.

Si este carnet aparece pintado de color rojo indica que su parto no puede ser atendido en su casa.

Cuando con sus hijos a sigat un reconocimiento médico por el personal de salud:

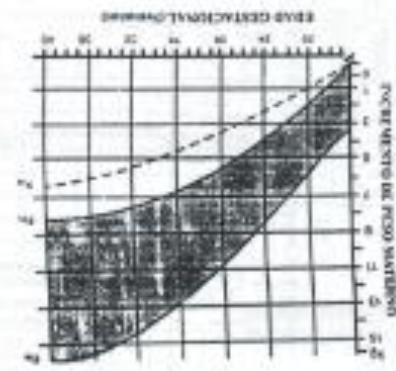
- Cuando las vitaminas que entregamos en su control de embarazo.
- En atenciones de control de embarazo.
- Cuando se le realiza un examen de laboratorio.

Dale amor a tu hijo desde el embarazo.

Atiende la vacuna antitetánica.

Usted debe recibir atención inmediata si presenta

- Salida de sangre o líquido por sus genitales.
- Hinchazón (edema) en sus tobillos, las piernas, los brazos y la cara.
- Fiebre o escalofríos.
- Dolores de cabeza constantes, si se hacen o como cambios de estos parámetros.
- Disminución o falta de movimientos del niño/a.
- Si presenta dolores de vientre o resaca antes de los 3 meses.



2da DT: 23-05-16

FORMULARIO DE DATOS CLINICOS Y ANAMNESIS

IDENTIFICACION: NOMBRE: CONTRERAS AGUILAR EDAD: 05.04.91 SEXO: M ESTADOCIVIL: C FECHA DE ENTREVISTA: 23-05-16 HORA: 0:00

ANTECEDENTES: FAMILIARES: NO PERSONALES: NO ENFERMEDADES PREVIAS: NO QUIRURGICAS: NO TRAUMATICAS: NO TOXICAS: NO ALERGIAS: NO

EXAMEN FISICO: T: 37.2 FC: 72 FR: 16 PA: 110/70 PESO: 45 ALTURA: 1.55

EXAMEN DE LABORATORIO: HEMOGLOBINA: 12 HEMATOCRITO: 38 PLACAS: 150 LEUCOCITOS: 10000 PLACAS: 150 LEUCOCITOS: 10000

EXAMEN DE INSTRUMENTOS: OJOS: NO OREJAS: NO GARGANTA: NO PULMONES: NO CORAZON: NO ABDOMEN: NO GENITALES: NO

DIAGNOSTICO: Ant. ectopico

TRATAMIENTO: NO

EVOLUCION:

OTROS DATOS:

Tipo Generar
MSI: 270020 **No. Cédula:** 271004910001 **Fecha nacimiento:** 05/4/1981 **Sexo:** F
Nombre: LUCILA AMPOR CASTELLON AGUIAR
Domicilio: BARRIO - BPTO. EDWIN LOPEZ, JC SUR, 1 VIC. ESTE
Departamento: GRANADA **Municipio:** OROMO **Fecha inscripción:** 25/1/2010

ESTE ESTE INFORME CONTIENE INFORMACION PROVISIONAL, SUJETO A MODIFICACIONES, EL DOCUMENTO ORIGINAL SE ENCONTRA EN EL ARCHIVO DE INFORMES DE LOS PERSONAS

Año	Mes	Semanas Cortadas	Aportes M/ (C)	Categoría - Retiro Cotizable (C)	Empresa
2010	Ene	1	6200	12000	MS04 - MATCASA
2010	Feb	4	6100	12000	MS04 - MATCASA
2010	Mar	2	2000	12000	MS04 - 1 COOPASA
2010	Abr	1	3000	12000	MS04 - 1 COOPASA
2010	May	4	6140	12000	MS04 - 1 COOPASA
2010	Jun	4	6040	12000	MS04 - 1 COOPASA
2010	Jul	4	6040	12000	MS04 - 1 COOPASA
2010	Ago	4	6040	12000	MS04 - 1 COOPASA
2010	Sep	2	3000	12000	MS04 - 1 COOPASA
2010	Oct	1	1170	12000	MS05 - 1 HSPAROTSA
2010	Nov	4	3000	12000	MS05 - 1 HSPAROTSA
2010	Dic	1	2000	12000	MS05 - 1 HSPAROTSA
2010	Ene	2	4100	12000	MS05 - 1 OPTICA NICARAGUENSE SA
TOTAL		40	44077		

Impreso el 06/08/2016

INSTITUTO NICARAGÜENSE DE
 SEGURIDAD SOCIAL

 DIRECTOR GENERAL

Managua, 04 de Junio 2016

Señora
Lucelia Ma. Castellón
Auxiliar Contable
Optica Nicaraguense

A partir del día de hoy sábado 04 de junio del 2016, se cancela su relación laboral con la empresa Optica Nicaraguense

Sin más que agregar agradeciendo su tiempo laborado para esta empresa.

Atentamente,

Ana M. Pereira
Gerente General
Optica Nicaraguense



9

CONTRATO DE TRABAJO DETERMINADO

Nosotros **ANA PEREIRA**, mayor de edad y de este domicilio, con cédula de identidad número: **001 - 051258-0064**, actuando en mi calidad de **GERENTE GENERAL DE OPTICA NICARAGUENSE**, y quien en adelante, y para fines del presente contrato se denominará **EL EMPLEADOR**, y **LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR**, con cédula de identidad número: **201 - 050491 - 00060**, y de este domicilio, actuando en su propio nombre y representación, y quien para efectos del presente contrato se le denominará **EL TRABAJADOR**, convenimos en celebrar el presente Contrato de Prestación de Trabajo por tiempo determinado por treinta días, que se inicia, según los siguientes términos a partir del diecisiete de Marzo del dos mil dieciséis.

PRIMERA: EL TRABAJADOR, desempeñará el cargo de **AUXILIAR CONTABLE**.

SEGUNDA: EL EMPLEADOR, pagará a **EL TRABAJADOR**, en concepto de salario por el periodo de prueba de un mes, la cantidad de **Cs 5,000.00** (Cinco mil córdobes netos) su forma de pago será el día **15 y 30** del mes, en su lugar de trabajo.

TERCERA: EL TRABAJADOR, se compromete a cumplir debidamente con todas sus funciones para las que está siendo contratado, así mismo con lo preceptuado en el Código del Trabajo Vigente. El trabajador se debe guiar con las disposiciones administrativas emitidas por **EL EMPLEADOR**.

CUARTA: EL EMPLEADOR podrá prescindir de los servicios de **EL TRABAJADOR**, si este no cumple debidamente con las funciones para las que está siendo contratado. El presente contrato será por tiempo determinado.

Todo que fue el presente contrato, lo encontramos conforme, lo aprobamos, ratificamos y firmamos, en la ciudad de Managua, a sus diecisiete días del mes de Marzo del año dos mil dieciséis.


Lucelia Maria Castellón Aguilar
Trabajador


Ana M. Pereira Alvarado
Empleador



OPTICA NICARAGUENSE S.A.
GERENTE GENERAL

10

CONTRATO DE TRABAJO DETERMINADO

Nosotros, Señora **ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO**, mayor de edad, casada y de este domicilio, con cédula de identidad número 001-051258-00641, actuando en carácter de **GERENTE GENERAL** de **OPTICA NICARAGUENSE S.A.** a quien en adelante y para fines del presente contrato se me denominará **EL EMPLEADOR** y la Sra. **LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR**, de este domicilio con cédula de identidad número: 201 - 050491 - 0006U, actuando en su propio nombre y representación quien para efectos del presente contrato se le denominará **EL TRABAJADOR**, convenimos en celebrar el presente contrato de trabajo por tiempo indeterminado que se regirá bajo las siguientes Cláusulas, a partir del diecisiete de Mayo del año dos mil dieciséis.

PRIMERA: **EL TRABAJADOR**, Desempeñará el cargo de Auxiliar Contable.

SEGUNDA: El lugar de trabajo será en Óptica Nicaraguense, pero podrá ser trasladada a la sucursal de Metrocentro por necesidades del trabajo cuando **EL EMPLEADOR** lo considere necesario.

TERCERA: **EL EMPLEADOR**, pagará al trabajador en concepto de salario básico mensual, la cantidad de C\$6,109.45 (Seis mil ciento nueve córdobas con 45/100), su forma de pago será los 15 y los 30 de cada mes, en su centro de trabajo.

CUARTA: La jornada de trabajo será de conformidad a lo establecido en los Art.51 y 63 del código del Trabajo vigente.

QUINTA: **EL TRABAJADOR**, se compromete a cumplir debidamente con todas sus funciones para las que está siendo contratado, así como lo preceptuado en el código del trabajo vigente, las disposiciones administrativas emitidas por **EL EMPLEADOR** y las demás normas laborales y reglamentos internos que rijan en la empresa, conforme también al Arto.37 y reglamento interno.

SEXTA: Se le concede un periodo de 30 días de prueba.

SEPTIMA: **EL EMPLEADOR** podrá prescindir de los servicios de **EL TRABAJADOR**, si este no cumple debidamente con las funciones para las que está siendo contratado. El presente contrato será por tiempo determinado, basado en la cláusula sexta de este contrato. Leído que fue el presente contrato, lo encontramos conformes, aprobamos, ratificamos y firmamos, en la ciudad de Managua a los diecisiete días del mes de Mayo del año dos mil dieciséis.




 EL EMPLEADOR
 Lic. Ana M. Pereira Alvarado


 EL TRABAJADOR
 Lucelia Maria Castellón Aguilar



OPTICA NICARAGUENSE S.A.
 GERENCIA GENERAL

URGENTE

URGENTE

URGENTE

Asunto Número: 001854 ORMS 2010 LB.

Esento solicitando Relevo de Auto dictado el día veintidós de Junio del año dos mil dieciséis, a las doce y cuarenta y cuatro minutos de la tarde al tanto del auto 440 Pn

JUZGADO QUINTO DISTRITO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.

Señ. **MARGARITAB BAREH BRUC ARTOLA**, Mayor de edad, casada, Persegrada y Nuevas Puestas, y de este domicilio, mi identidad con cédula de identidad Número: 001-000000-0025M y Carnet de la Corte Suprema de Justicia Número: 10000, ante usted con el debido respeto comparezco, expongo y pido:

I.- ACREDITACIÓN PROCESAL.

Conforme Poder General Judicial que acompaño en original y fotocopia de ley para que una vez otorgado, me sea devuelto el mismo, presentado por Apoderado General Judicial de la señora: **ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO**, Mayor de edad, casada, Operadora Textil y de este domicilio, identificada con cédula de identidad Número: 001-001258-0064L. Mandato que fue otorgado mediante **ESCRITURA PUBLICA NUMERO CUARENTA Y OCHO (48)** a las ocho de la mañana del día veintinueve Junio del año dos mil dieciséis, ante mi Oficina Notarial del Licenciado **JUAN CARLOS PRADO BUITRAGO** en tal carácter suscito tener debidamente acreditada mi representación y mi derecho a la debida intervención que en derecho corresponde para actuar en nombre de mi representada.

II.- ANTECEDENTE

Resulta señora Juez que mi representada la señora: **ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO**, fue notificado el día veintidós de Junio del año dos mil dieciséis, a las doce y uno minutos de la tarde, del auto dictado el día veintidós de Junio del año dos mil dieciséis, a las doce y cuarenta y cuatro minutos de la tarde por el cual se autorizó a trámite la demanda intentada por la señora: **LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR**, con acción de reintegro, por lo que al presente veta a dicho auto enciendo que existe omisión con relación al período a cubrir por parte de mi representada, por lo que solicito a usted en el numeral 3) Mandato de pago de Salario Integrida por la señora **LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR**, correspondiente al período citado totalmente del diecisiete de Marzo del al cuatro de junio del dos mil dieciséis. También señora Juez puede verificarse que la Audiencia está programada para el día once Julio del año dos mil dieciséis a las ocho de la mañana y fue notificada mi representada

12

el día veintiocho de Junio del año dos mil dieciséis, a las doce y una minutos de la tarde, no cumpliendo con el artículo 77 de la Ley No 815 Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua en sus artículos en su título de la Admisión Numeral 1) Presentada la demanda en debida forma y habiéndose realizado las subsanaciones correspondientes, dentro del término de cinco días la autoridad judicial dictara auto admitiéndola a trámite señalando el día y la hora para la celebración de la audiencia en la que se realizarán los actos de conciliación y juicio en caso de no haberse realizado. Al momento de la notificación se entregara a la parte demandada copia de la demanda. 2) Deberá pasar en todo caso un máximo de quince días entre la citación y la emisión de la resolución de esos actos, como podrá apreciar señora Juez tanto la fecha de la notificación y la fecha de la celebración de la audiencia de conciliación y juicio solo transcurran días hábiles, es por lo que se pide:

PETICION

- 1. Bríndame la debida intervención de ley por el derecho correspondiente.
- 2. Refiere al auto de trámite del artículo 446 Pr. por existir omisión con relación al periodo a cubrir por parte de su representada, por lo que manda a exhibir en el numeral 3) Planillo de pago de Salario firmada por la señora LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, correspondiente al periodo del diecisiete de Marzo del al cuatro de junio del dos mil dieciséis.
- 3. Para un mejor proveer decida se fungen de todo o se citara a parte del auto dictado al día veintidos de Junio del año dos mil dieciséis, a las doce y cuarenta y cuatro minutos de la tarde, por no cumplirse con el término establecido en el art 77 numeral 2 de la Ley No 815 Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

Señalo lugar para las modificaciones Lic. DOUGLAS BADER CRUZ ARTOLA, Banco Santa Ana de la ciudad de Masapal

Managua, fecha de Junio de mil dieciséis

15
 FA
 Aguiar
 1020

[Handwritten signature]

LIC. DOUGLAS BADER CRUZ ARTOLA

Apoderado General Judicial





TESTIMONIO.

ESCRITURA PÚBLICA NÚMERO CUARENTA Y OCHO (48) -

PODER GENERAL JUDICIAL.- En la Ciudad de Managua, a las ocho de

La mañana del día veintinueve de junio del año dos mil diecinueve. Ante mí, JUAN CARLOS PRADO BUITRAGO,

Abogado y Notario Público de la República de Nicaragua, con domicilio y Residencia en esta Ciudad Capital,

debidamente autorizado por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia para ejercer el Notariado en un territorio

que finalice el diecinueve de Enero del año dos mil diecinueve.- Comparecen la señoras: ANA MARGARITA

PEREIRA ALVARADO, Mayor de edad, Casada, Distinguida Tzucil, identificada con cédula de identidad

Nicaraguense Número: cero, cero, uno, galán, cero, cinco, uno, diez, cinco, ocho, galán, cero, cero, seis, cuatro, letra

"L" (301-851278-0664L), del domicilio en la ciudad de Managua. Doy fe de que a mi juicio la compareciente tiene la

suficiente capacidad Legal, Civil y Notarial para obligarse y contratar en especial para la celebración del presente

acto, en el que comparece en nombre y representación de la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE SOCIEDAD

ANONIMA, debidamente con ESCRITURA PÚBLICA NÚMERO CUARENTA Y SEIS (46) PODER

GENERALISIMO, otorgado en la ciudad de Managua, a las diez y nueve minutos de la noche del día diecinueve de

Noviembre del año dos mil diez, ante los Oficios Notariales de la Licenciada SANDRA MARIA CUBAS

TRUJILLO, poder que se encuentra inscrito bajo el Número 38,134, Páginas: 381/385, Tomo: 405, Libro tercero de

poderes del Registro Público Mercantil de la Ciudad de Managua.- Habla la compareciente señoras: ANA

MARGARITA PEREIRA ALVARADO; Apoderada Generalísima de la EMPRESA OPTICA

NICARAGUENSE SOCIEDAD ANONIMA, y dice ÚNICAMENTE: PODER GENERAL JUDICIAL, que por medio

del presente Instrumento Público le otorga, PODER GENERAL JUDICIAL, amplio, bastante y suficiente como es

Desidero comparecer a favor del Doctor: BOUGLAS BADER CRUZ ARTOLA, quien es Mayor de edad, casado,

Abogado Y Notario Público, de una divorsión, quien se identifica con cédula de identidad número: cero, cero, uno,

galán, cero, cinco, cero, cinco, ocho, tres, galán, cero, cero, diez, cinco, letra "M" (081-850583-0823M), el que acredita su

capacidad, con Cartá expedido por la Corte Suprema de Justicia con el Número 18992; Para que en nombre y

Representación de la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE SOCIEDAD ANONIMA, Represente en todos sus

trámites Judiciales, Extrajudiciales, Laborales, ante El Ministerio de Trabajo en la Dirección de Negociación Colectiva y

Constitución Individual con la potestad de tomar decisiones y firmar acuerdos así como cualquier tipo de documentos

destinado a tal fin, Contenciones Administrativas, para que en nombre de su mandato la represente ante todo Tribunal

de Mediación, en Judicial o Extrajudicial, mediación, para que pueda intervenir cualquier tipo de Demandas ante

cualquier Delegación de la Policía Nacional, en asuntos de Policía, de tránsito, Demandas Laborales, de Aduana y de

1 cualquier otro modo en que se representada pudiere figurar como demandante o demandado. Que además de las
 2 facultades inherentes a esta clase de mandatos, le confiere las siguientes de índole especial: a) Confesar en escritos y
 3 absolver posiciones, lo mismo que podría en sentido asercivo, b) Solicitar Reconocimiento de Firmas, c) Solicitar
 4 embargos y secuestros preventivos d) Interstar toda clase de juicios civiles hasta su fenecimiento o sentencia definitiva, e)
 5 Interponer toda clase de recursos ordinarios y aun el extraordinario de casación, f) Comparecer en árbitros o
 6 arbitradores, g) Recusar con causa o sin ella a Jueces, Magistrados y Funcionarios, h) Acusar criminalmente por cualquier
 7 delito o falta que se cometan en perjuicio de su poderdante, i) Inscribir los Registros Públicos, j) Realizar los arreglos
 8 extrajudiciales de cualquier clase que sean y que él estime convenientes, k) Recibir sumas de dinero otorgando los recibos
 9 correspondientes, l) Transigir, desistir y aceptar desistimientos en cualquier instancia o recurso, m) Solicitar
 10 reconocimiento de firmas, n) deferir el juramento o promesa decisorias, ñ) Someter el asunto al jurado civil, o) Operar
 11 cualquier novación, para letras, libranzas, pagarés y otros documentos de esta clase, P) Sustituir el presente poder en todo
 12 o en parte, revocar sustitutos, nombrar otros de nuevo y volverlo a asumir cuando lo creyere conveniente, aun cuando al
 13 sustituirlo no se hubiera reservado expresamente esa facultad.- Así se expuso la compareciente bien instruida por mí el
 14 Notario a quien le advertí acerca del objeto, valor y trascendencia legales de este acto, de las cláusulas generales que
 15 aseguran su validez, de las especiales que contienen: renuncia hecha, estipulaciones explícitas e implícitas y de las que
 16 en concreto se han hecho. Y todo que fue por mí el Notario Público, íntegramente, la presente Escritura Pública o la
 17 compareciente quien la encuentra conforme, aprueba, ratifica y firma junto conmigo el Notario que doy fe de todo lo
 18 relacionado. (f) legible Ana Pereira.(F)ilegible J. C.PRADO.B. Notario.- PASÓ ANTE MÍ, al reverso del folio
 19 Número cuarenta y uno (41), al frente del folio número: cuarenta y dos (42), de mi Protocolo Número ocho (08) que
 20 llevo durante el corriente año - A solicitud de la señora: ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO, para uso
 21 del doctor: DOUGLAS BADER CRUZ ARTOLA, libro este primer testimonio compuesto de una hoja útil de papel
 22 sellado de ley que firmo, sello y rubrico en la ciudad de Matagalpa, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día
 23 veintinueve de Junio del año dos mil dieciséis.



DR. JUAN CARLOS PRADO BUETRAGO

ABOGADO Y NOTARIO PÚBLICO.-

CSJ 13954.



16
 GOBIERNO AUTÓNOMO DEL DISTRITO DE GUADALUPE Y LA CALLES DE GUADALUPE DEL DISTRITO FEDERAL
 MERCADERES

Señor LUCCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR de general de comercio en un oficio con número de comparecencia número 100.

EXPEDIENTE 1001454-GRM6-2016-11

ASUNTO: SOLICITUD DE MODIFICACION PARA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y JUICIO

Señora lucelia maria castellon aguilara que me se recibido notificación alguna sobre este asunto, dentro de la vía oral de atención al público donde me informaron que estar un auto el cual se le está notificando y me mandaban que el notificarlo no da con mi dirección (quero mandarlo) Señora lucelia maria castellon aguilara es - DEL PUNTO PRINCIPAL DEL MERCADO DE MAYORÍA TIEN METROS AL ESTE CONTIGUO A PERSELA SANTA YERONIMA PRECINTADO POR EL SEÑOR ROBERTO RIVAS BRATEMUEL - por la razón se pide.

PETICION:

1-SOLICITO A SU AUTORIDAD QUE PROCEDA A NOTIFICAR EN LA DIRECCION SEÑALADA PARA LA REALIZACION DE AUDIENCIA

Guadalupe 11 de julio del 2016

LUCCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR

URGENTE

*Pruebas
Fuera de tiempo*

URGENTE

URGENTE

16

Asunto Número: 001054 CRME 2018 LB.-

Escrito exhibiendo documentos solicitados por la parte demandada.

JUZGADO QUINTO DISTRITO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.-

Soy, DOUGLAS BADER CRUZ ARTOLA, mayor de edad, casado, Abogado y Notario Público, y de este domicilio, RN ISCRITO CON ORO de número. 001-88866-8886M y Gernat de la Corte Suprema de Justicia Número: 15592, ante usted con el debido respeto comparezco, expongo y pido:

I - ANTECEDENTE:

Resulta señora Juez que fui notificado el día veintiséis de Julio del año dos mil dieciséis, a las once y veintidós minutos de la mañana, del auto-dictado el día veintuno de Julio del año dos mil dieciséis, a las diez y diecisiete minutos de la mañana en el que su autoridad admite a trámite la demanda intentada por la señora: LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR, y manda a exhibir documentos por lo que estando en el término legal exhibo los siguientes documentos:


- 1.- Expediente Laboral de la señora LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR;
2. Pago de salarios Firmada por la señora LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR, correspondientes a los periodos diecisiete de marzo del dos mil dieciséis al cuatro de Junio del año dos mil dieciséis -

PETICION:

Téngase por exhibidos los pruebas asegurados por la parte actora.

Tengo lugar para de notificaciones.-

Managua, dos de Agosto del año dos mil dieciséis.-


Lit. DOUGLAS BADER CRUZ ARTOLA
Apostado General Judicial.

Ordinable
0447

Life
Activa

OPTICA NICARAGUENSE S.A.
VACACIONES según expediente

17

EMPLEADA (O): LUCELIA MARIA QUIJANO AGU.
PERIODO CORTADO HASTA:
TIEMPO DE LABORAR DESDE: 17/03/2016

Dias a cuenta de Vacaciones

17/03/2016	2016	2017	TOTAL ACV
Año 2016			
23 al 25/03/2016	4.57		4.67
30/05/2016	0.50		0.50
			0.00
			0.00
			0.00
			0.00
			0.00
			0.00
TOTAL A.C.V.	5.17	0.00	5.17

Fecha de Ingreso: 17/03/2016		
al 17/04/2016	2.50	DIAS
al 17/05/2016	2.50	DIAS
Del 17 al 31/05/16	1.25	DIAS
Del 01 al 04/06/16	0.33	DIAS
TOTAL	6.58	DIAS
MENOS TOTAL ACV	5.17	DIAS
a favor del Empleado	1.41	DIAS

18

Managua, 04 de Junio 2016

Señora
Lucela Ma. Castellón
Auxiliar Contable
Optica Nicaraguense

A partir del día de hoy sábado 04 de junio del 2016, se cancela su relación laboral con la empresa Optica Nicaraguense

Sin más que agregar agradeciendo su tiempo laborado para esta empresa.

Atentamente,

Ana M. Pereira
Gerente General
Optica Nicaraguense



OPTICA NICARAGUENSE S.A.
GERENTE GENERAL



HOSPITAL
SALUD IN GRAL
SEGURIDAD PARA SU SALUD

Monteseric: al lago, 1 c abajo, 1/2 c al lago
PBX: 2251-2030 Fax: 2258-0271
Managua, Nicaragua

CONSTANCIA

18

Paciente: Lucybel Gutierrez

Assegurado: 07067200

Presc consulta en: 23/5/2014

Fecha: 23/5/2014

Hora de entrada: 8:00 am

Hora de salida: 10:00 am

[Signature]
Médico
MD - 7399

19

OPTICA NICARAGUENSE, S.A.
AUTORIZACION DE VACACIONES

A: SRA. ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO
GERENTE GENERAL

DE: Luzito Maño Castellón Aguilar

UBICACIÓN LABORAL: Contabilidad

FECHA: 30/05/2016 N.º EMPLEADO: _____

SOLICITUD A USTED ME SEA (N) AUTORIZADO(S) 1/2 DIA(S) DE VACACIONES, QUE
DESEARIA TOMAR DE LA SIGUIENTE MANERA: Día de las Madres.

PERIODO DE VACACIONES

POR ESTE MEDIO Y PARA FINES LEGALES CONSIGUIENTES LE REMITO AUTORIZACION DE
VACACIONES:

A PARTIR DEL DIA: 30/05/2016 FECHA DE REGRESO: 31/05/2016

Luzito Maño Castellón
FIRMA DEL EMPLEADO

Johel
Perera

FIRMA Y SELLO DE GERENTE

19

CONTRATO DE TRABAJO DETERMINADO

Nosotros, Señora ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO, mayor de edad, casada y de este domicilio, con cédula de identidad número 001-051258-0064L actuando en carácter de GERENTE GENERAL de OPTICA NICARAGUENSE, S. A. a quien en adelante y para fines del presente contrato se me denominará EL EMPLEADOR y la Sra. LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, de este domicilio con cédula de identidad número: 201 - 050491 - 0006U, actuando en su propio nombre y representación quien para efectos del presente contrato se le denominará EL TRABAJADOR, convenimos en celebrar el presente contrato de trabajo por tiempo indeterminado que se registrá bajo las siguientes Clausulas, a partir del diecisiete de Mayo del año dos mil dieciséis.

PRIMERA: EL TRABAJADOR. Desempeñará el cargo de Auxiliar Contable.

SEGUNDA: El lugar de trabajo será en Optica Nicaraguense, pero podrá ser trasladada a la sucursal de Metrocentro por necesidades del trabajo cuando EL EMPLEADOR lo considere necesario.

TERCERA: EL EMPLEADOR, pagara al trabajador en concepto de salario básico mensual, la cantidad de C\$6.109.45 (Seis mil ciento nueve córdobas con 45/100), su forma de pago será los 15 y los 30 de cada mes, en su centro de trabajo.

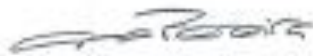
CUARTA: La jornada de trabajo será de conformidad a lo establecido en los Art.51 y 63 del código del Trabajo vigente.

QUINTA: EL TRABAJADOR, se compromete a cumplir debidamente con todas sus funciones para las que está siendo contratado, así como lo preceptuado en el código del trabajo vigente, las disposiciones administrativas emitidas por EL EMPLEADOR y las demás normas laborales y reglamentos internos que rijan en la empresa, conforme también al Arto.37 y reglamento interno.

SEXTA: Se le concede un periodo de 30 días de prueba.

SEPTIMA: EL EMPLEADOR podrá prescindir de los servicios de EL TRABAJADOR, si este no cumple debidamente con las funciones para las que está siendo contratado. El presente contrato será por tiempo determinado, basado en la cláusula sexta de este contrato.

Leído que fue el presente contrato, lo encontramos conformes, aprobamos, ratificamos y firmamos, en la ciudad de Managua a los diecisiete días del mes de Mayo del año dos mil dieciséis.



EL EMPLEADOR
Lic. Ana M. Pereira Alvarado



EL TRABAJADOR
Lucelia María Castellón Aguilar





HOSPITAL
SALUD INTEGRAL

SEGURIDAD PARA SU SALUD
Montoya 10 al lado, 1^o de Mayo, 1/3 c. al lado
PBX: 2251-2030 - Fax: 2285-0271
Managua, Nicaragua

20

CONSTANCIA

Localidad: Localidad M^o - Castellón

N^o Asegurado: 02706820.

Paed consulta en: Ginecología - Emergencia

Fecha: 22-4-16

Hora de entrada: 8 am

Hora de salida: 20 pm



Dr. Darnis S. Rico-C.
Especialista en
Ginecología y Obstetricia
Firma y Código Médico

MD-7384

21



**HOSPITAL
SALUD INTEGRAL**

Seguridad para su salud
Montaña - 1o al lado, 1o abajo, 1/2 c. al lado
PBX: 2251-2030 - Fax: 2268-0271
Managua, Nicaragua

CONSTANCIA

Paciente:

Lucelia Costello

Asociado:

610

Para consulta en:

Fecha:

27/10/16

Hora de entrada:

10:20 AM

Hora de salida:

[Handwritten signature and stamp]
Firma y Código Médico

MD-7993

22

HOSPITAL
SALUD INTEGRAL
SEGURIDAD PARA SU SALUD

Managua, la. el lago, la. abajo, W.C. el lago
PBX: 2251-2090 - Fax: 2268-0271
Managua, Nicaragua

CONSTANCIA

Paciente: Lucelia Castellana A.
N. Asignado: 27068750
Pasó consulta en: Laboratorio Clínico
Fecha: 13/01/2016
Hora de entrada: 7:30 A.M.
Hora de salida: 8:00 A.M.



23

CONTRATO DE TRABAJO DETERMINADO

Nosotros ANA PEREIRA, mayor de edad y de este domicilio, con cédula de identidad número: 001 - 051258-0064L, actuando en mi carácter de GERENTE GENERAL DE OPTICA NICARAGUENSE, y quien en adelante, y para fines del presente contrato se denominará EL EMPLEADOR, y LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, con cédula de Identidad número: 201 - 050491 - 0006U, y de este domicilio, actuando en su propio nombre y representación, y quien para efectos del presente contrato se le denominará EL TRABAJADOR, convenimos en celebrar el presente Contrato de Prestación de Trabajo por tiempo determinado por treinta días, que se regirá bajo las siguientes cláusulas a partir del diecisiete de Marzo del dos mil dieciséis.

PRIMERA: EL TRABAJADOR, desempeñará el cargo de AUXILIAR CONTABLE.

SEGUNDA: EL EMPLEADOR, pagará a EL TRABAJADOR, en concepto de salario por el periodo de prueba de un mes, la cantidad de C\$ 5, 000.00 (Cinco mil córdobas netos) su forma de pago será el día 15 y 30 del mes, en su lugar de trabajo.

TERCERA: EL TRABAJADOR, se compromete a cumplir debidamente con todas sus funciones para las que está siendo contratado, así mismo con lo preceptuado en el Código del Trabajo Vigente. El trabajador se debe guiar con las disposiciones administrativas emitidas por EL EMPLEADOR.

CUARTA: EL EMPLEADOR podrá prescindir de los servicios de EL TRABAJADOR, si este no cumple debidamente con las funciones para las que está siendo contratado. El presente contrato será por tiempo determinado.

Leído que fue el presente contrato, lo encontramos conforme, lo aprobamos, ratificamos y firmamos, en la ciudad de Managua, a los diecisiete días del mes de Marzo del año dos mil dieciséis.


Lucelia María Castellón Aguilar
Trabajador




Ana M. Pereira Alvarado
Empleador

INstituto Nicaraguense de Seguridad Social
INSCRIPCIÓN E INGRESO DE TRABAJADOR

INSS

A) REGIMEN: INTEGRAL (VM/EP B) AUTODETERMINACIÓN

DATOS DEL EMPLEADOR

1) REGISTRO PATRONAL - NÚMERO: 7732 2) NO. RUC EMPLEADOR: 503410000037286

3) NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: Olpas Nicaraguense - S.A.

4) NOMBRE COMERCIAL: Olpas Nicaraguense - S.A.

5) DIRECCIÓN EXACTA DEL EMPLEADOR (INDICAR ESTA LA NÚMERO): Botonero Pura los Hombres 450 mts al doc.

6) MUNICIPIO: Managua 7) DEPARTAMENTO: Managua 8) TELÉFONO: 2266-8762

DATOS DEL TRABAJADOR

9) NISS DEL ASEGURADO: 027068250 10) NO. DE CÉDULA DE IDENTIDAD: 2011-0510194-000611 11) CÉDULA DE RESIDENCIA: 05/04/91

12) PRIMER NOMBRE: Lucía 13) SEGUNDO NOMBRE: Maria 14) LUGAR DE NACIMIENTO: Granada 15) ESTADO CIVIL: Casada 16) SEXO: F

17) DIRECCIÓN EXACTA DEL ASEGURADO: 1/2 Cta. Diploma 18) CÓDIGO POSTAL: 50100

19) MUNICIPIO: Diploma 20) DEPARTAMENTO: Granada 21) TELÉFONO DOMICILIAR: 887-9376

22) NOMBRES Y APELLIDOS DEL PADRE: Jairo Cesar Castellón Henares

23) NOMBRES Y APELLIDOS DE LA MADRE: Rocely Huilcer Tenalla

24) NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESPOSO(A) O COMPAÑERO(A): Roberto Tolívar Tenalla

25) FECHA DE INGRESO: 16/05/16


26) TOTAL INGRESO DEL MES: CS 6,109.46 27) SALARIO MENSUAL: CS 6,109.46

28) TIPO DE EMPLEO: A) EVENTUAL B) PERMANENTE

29) SISTEMA DE PAGO: MENSUAL QUINCENAL CATORCENAL SEMANAL POR HORA

30) PUESTO QUE OCUPA: Auxiliar contable

31) MES DE APLICACIÓN: Mayo

32) FOTOGRAFÍA DEL TRABAJADOR: 

33) OBSERVACIONES: 19/05/2016

34) FIRMA DEL TRABAJADOR: [Firma]

35) FIRMA Y SELLO DEL EMPLEADOR O SU REPRESENTANTE: [Firma]

36) OBSERVACIONES: 16 de Mayo 2016

37) OBSERVACIONES: 19 MAY 2016

REGL. C. SOFT 2591

25





Currículum Vitae

LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR

INFORMACION PERSONAL

- Lugar y Fecha Nac. : Diriomo-Granada 05 de abril de 1991
- No. De Cédula : 201-050491-0006U
- No. De Teléfono : 88739376
- Dirección : Reparto Edwin Lopez 3c al Sur ¼ al Oeste (Diriomo)
- E-mail : lucellacastellon08@hotmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS

- Universidad Popular Nicaragüense (UPONIC) 2009 a la fecha
Licenciatura en Contabilidad Pública y Finanzas. (Egresada).
- Secundaria Inst. Monseñor Ángel Reyes
2004-2008
- Primaria Centro Escolar Rafaela Herrera
1997-2002
Bachillerato.

OTROS ESTUDIOS

- Operador En Microcomputadora
Instituto Nicaragüense De Computación Eloy Canales INCEC-GRANADA 2010-2011

Objetivos:

- Trabajar en condiciones laborales estables donde se me permita un desarrollo Profesional en base a mi experiencia, esfuerzo, dedicación y trabajo.
- Desarrollar las metas y objetivos que la empresa disponga.
- Documentarme con todo tipo de información que permita enriquecerme a diario.

Básico
Referido
X. Cristóbal

of
Citadas
Vuelvo 12:00 16/03
Para entrevista
la Dra. Ana

Ingeniero!
Inicio 17/03

26

27

EXPERIENCIA LABORAL

↳ LIBRERIA HISPAMER S.A

1 DE DICIEMBRE 2015 AL 1 DE MARZO 2016 (TEMPORADA)

CARGO: Supervisora de Sucursal UCA.

Ejerciendo las siguientes funciones:

- Atencion Integral a los Clientes.
- Cajera (Arqueos al final del Dia y Responsable de Caja Chica)
- Control de Inventario. (Movimientos del dia)
- Cartera de Credito.(Llevar control de creditos y sus cobros)
- Hacer Pedidos a los proveedores.

↳ Confecciones de Exportación S.A.

10 de Noviembre 2014 al 8 de Mayo 2015

CARGO: Asistente de Importaciones y Exportaciones

Ejerciendo las siguientes funciones:

- Encargada de Manejo de Subcontratos pactados con Empresas usuarias de Zona Franca
- Coordinar logística de transporte de movimientos Locales.
- Gestión Ante Aduana de Trámites :
 1. Importaciones y Exportaciones.
 - Marítimas.
 - Terrestre
 - Aéreas
- Despacho de exportaciones hacia USA, - Europa,
- Manejo de Cargo Express : DHL-FEDEX,-UPS
- Control de Documentación que Incluye lo Siguiente:
 2. Registros de Importaciones en Electrónico y en Libros.
 3. Registro de Exportaciones en Electrónico y en Libros.
 4. Control de Precintos de movimiento Interno.
 5. Control de Precinto de tránsito Internacional.
 6. Control de Subcontratos-Muestras-Reexportación.
 7. Inspección de Contenedores de Exportación cumpliendo con las Medidas de Seguridad Requeridas.

↳ Confecciones de Exportación S.A

21 de Julio 2014 al 8 de Noviembre del 2014

Área: Contabilidad (Pasantías)

- Encargada de Llevar los Registro en Libros.
- Ingresar Expedientes con los Soportes de Cheque de los proveedores.
- Ingresar las cuentas en el Sistema Operativo.

28

↳ **Matadero Cacique**

ENERO 2013 - 18 DE FEBRERO 2013

CARGO: Responsable de puesto de ventas.

- Encargada de llevar control de rotación de inventario.
- Atención integral al cliente.
- Captación de clientes.
- Cajera: Facturar en puesto de ventas.

↳ **SELVA LATER Y COMPAÑÍA LTDA**

28 DE JULIO 2012- 31 DE NOVIEMBRE 2012.

CARGO: Responsable de bodega.

(Llevar control de inventario en bodega).

↳ **TIENDA KAROL DIST. AUTORIZADO DE CLARO**

15 DE MAYO AL 31 DE DICIEMBRE 2010

CARGO: Encargada de realizar ventas de productos claves para distribuidor autorizado

- Líneas Fijas (LED)
- Líneas inalámbricas
- TURBONET – INTENET (G8)
- Planes de telefonía Celular Post Pagos y Prepagos.
- Recorridos de Feria a Nivel Nacional

↳ **OFICINA DE ABOGADO**

2008 HASTA 2010

CARGO: SECRETARIA

- Archivar
- Redacción.
- Conocimiento de Documentación requerida.
- Hacer gestiones en los Juzgados.

REFERENCIAS PERSONALES

Lic. Sandra Artiga
Gerente de Confecciones de Exportación S.A.
Telf. 82395593 25224444-EXT 1637

Ing. Lucien Chabrol Urbina
Gerente de Financiera Fama
Telf.: 89631322

Lic. Noe Oporta
Gerente de Nica Transport Group
Telf: 8367-6241 2522-4811

29

REPUBLICA DE NICARAGUA

CONSEJO SUPREMO ELECTORAL
CEDULA DE IDENTIDAD

201-050491-0006U



NOMBRES: LUCELIA
MARIA
APELLIDOS: CASTELLON
AGUILAR

FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL
[Signature]

[Signature: J. M. Castellón]

VAL: 04-11-2010 AL: 04-11-2020

D02929701

NACIDO EL: 05-04-1991

LUGAR:

GRANADA

SEXO: F

DOMICILIO:

BO. 17 DE JULIO,
PARQUE 3C.NORTE

DIRIOMO

DIRIOMO

GRANADA





REPÚBLICA DE NICARAGUA
POLICIA NACIONAL
SEGURIDAD PÚBLICA NACIONAL
Certificado de Conducta



30

"A TU SERVICIO SIEMPRE"

El Suscrito Jefe de Seguridad Pública de la Delegación Policial Distrito: GRANADA
Certifica que:

El Señor (a): LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR
Nacido en: GRANADA GRANADA
Con Domicilio en: BO. 17 DE JULIO PARQUE JC NORTE GRANADA
Con Cédula: 201-050491-0006U



SE CONSULTÓ EN EL ARCHIVO NACIONAL DE DATOS BIEN DEFINIDOS EL SIGUIENTE RESULTADO:
NO POSEE ANTECEDENTES *

A Solicitud de Parte Interesada, y para Fines de: TRAMITES LABORALES
El Presente Certificado es Válido Por Sesenta Días. Dado en la Ciudad de GRANADA
Departamento de GRANADA
A los: Tres Días del mes de: Noviembre del año: Dos Mil Once

Royers
Comisionada General
Vilma Royer Sandoval
Jefa de Seguridad Pública Nacional



HONOR. SEGURIDAD. SERVICIO



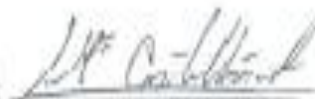
ÓPTICA NICARAGUENSE, S.A.
 Cuilla de Viaticos de Alimentación y Transporte
 2da. Quincena de Marzo 2016

31

Cajera

Nombre y Apellidos	Lucelia Castellón	Cargo	
INGRESOS		DEDUCCIONES	
Viaticos de Alimentación	1,250.00	Deducciones	
Viaticos de Transporte	1,250.00		
Total Ingresos	2,500.00	Total Dedución	
		NETO A RECIBIR	2,500.00

RECIBI CONFORME:



Cancelación del IT al 31/03/16

OPTICA NICARAGUENSE, S.A.
 Cuilla de Viaticos de Alimentacion y Transporte
 1ra. Quincena de Abril 2016

32

Nombre y Apellidos

Luzela Castellón

Cargo

Cajera

INGRESOS

DEDUCCIONES

Viaticos de Alimentacion
 Viaticos de Transporte

1,250.00 Deduciones
 1,250.00

Total Ingresos

2,500.00 Total Dedución

NETO A RECIBIR

2,500.00

RECIBI CONFORME:



OPTICA NICARAGUENSE, S.A.
 Cobro de Viajes de Alimentación y Transporte
 2da. Quincena de Abril 2016

33

Auxiliar Contable

Nombre y Apellido

Lucilia Castellón

Cargo

INGRESOS

DEDUCCIONES

Viajes de Alimentación

1,250.00

Deducciones

Viajes de Transporte

1,250.00

Total Ingresos

2,500.00

Total Deducción

NETO A RECIBIR

2,500.00

RECIBI CONFIRMO:



OPTICA NICARAGUENSE, S.A.
Cuenta de Viajes de Alimentación y Tran. 11
1ra. Quincena de Mayo 2014

34
Auxiliar Contable

Nombre y Apellido

Luisia Castellón

Cargo

INGRESOS

DEDUCCIONES

Viajes de Alimentación
Viajes de Transporte

1,527.31 Deduciones
1,527.31

Total Ingresos

3,054.74 Total Dedución

NETO A RECIBIR

3,054.74

RECIBI CONFORME

35

OPTICA NICARAGUENSE, S.A.
 Cédula de Pago
 del 16 al 31 de MAYO 2016

No. Empleado Nombre y Apellidos	Lucella Castellón	Cargo	Asalar Corriente
		INGRESOS	
Salario	3,054.73	Inse	190.92
Ns. Extras	-	I.R.	-
Valor Extras	-	Pa stamps	-
Otros ingresos	-	insistencia	-
Vacaciones	-	Adelanto de Salario	-
		Error Lentes	-
		Otras Deducciones	-
		Deducciones Anteriores	-
		Confianza	-
Total Ingresos	3,054.73	Total Deducción	190.92
		NETO A RECIBIR	2,863.81

RECIBI CONFORME:



ASUNTO N° : 0001645-ORMB-2016 LB
ASUNTO PRINCIPAL N° : 0001645-ORMB-2016 LB

36

**ACTA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUICIO
JUZGADO QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN DE MANAGUA.-**

En la ciudad de Managua, a las nueve y treinta minutos de la mañana del día cinco de agosto del año dos mil dieciséis, presente ante la suscrita JUEZ DRA. MAYRA WOO ESCOBAR JUEZ QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MANAGUA. Acompañado del secretario que autoriza, con la finalidad de celebrar audiencia de conciliación y de juicio según lo ordenado en autos. Se constata la comparecencia de las partes por la parte demandante se encuentra presente la señora: LUCELIA MARÍA CASTELLÓN AGUILAR, mayor de edad, del domicilio de Managua, con cédula de identidad No. 201-050491-0006U, REPRESENTADA POR LA LICENCIADA SHARYL NOHEMI RAMÍREZ MARADUAGA ABOGADA CON CREDENCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA NO. 24678 A QUIEN SE LE OTORGA INTERVENCIÓN DE LEY. Por la parte demandada se encuentra presente el LICENCIADO DOUGLAS CRUZ ARTOLA, en REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA ÓPTICA NICARAGUENSE ABOGADO Y NOTARIO PÚBLICO CON CREDENCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 15592 a quien se le otorga intervención de ley. AUDIENCIA SIN CONCILIACIÓN: RATIFICACIÓN DE LA DEMANDA. En este acto la parte demandante ratifica cada uno de los puntos de la presente demanda la que demostrara con pruebas documentales. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: la parte demandada no niega la relación laboral, ni la existencia de contratos del cual uno es determinado, la parte demandada no tenía conocimiento del embarazo de la parte demandante. FASE DE PRUEBAS: la parte demandante presenta documentales los que rolan del folio 1-6 de las presentes diligencias, la parte demandada alega lo que tiene a bien sobre los mismos, la suscrita juez los incorpora cada uno de los documentos para ser valorados en sentencia definitiva. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: la que fue presentada de de forma parcial, no se presento la hoja de liquidación final y la hoja de cancelación ante el MITRAB, no se realizo. Habiendo recibido todos los medios de pruebas propuestos, las partes formularon sus alegatos conclusivos. Siendo todo lo acontecido se da por finalizada la presente audiencia de conciliación y juicio, previniendo a las partes que esta autoridad dictará sentencia dentro del término de Ley. Leída que fue la presente, aprobamos, ratificamos y firmamos, se da por finalizada la presente audiencia.

JUEZ  

DEMANDANTE  REPRESENTANTE LEGAL 

DEMANDADO 

10010030016000101
DIRECCIÓN DEL PORTÓN PRINCIPAL DEL MERCADO MAYOREO 100MTRS AL ESTE CONTIGUO A FARMACIA SANTA TERESITA PREGUNTAR POR EL SEÑOR ROCELINDO RIVAS GUATEMALA.

Rel. en Apel. el 3/19/16

PODER JUDICIAL
Cédula Judicial de Notificación

*2/15/16 LIC JG
Ha en lugar al Reintegr.*

ASUNTO Nº 001004-07MS-2010-LI
ASUNTO PRINCIPAL Nº 001004-07MS-2010-LI

Asesor Jurídico, Datos de Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Maragüa.

El Suarido Oficial Notificado *Jose Rivas* de la Oficina de Notificaciones de MARAGÜA a Usted LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR por la vía de la Notificación y por la presente Cédula le hago saber que en el número de asunto 001004-07MS-2010-LI, radicado en el Juzgado Fuero Trabajo del Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Maragüa, por demanda de Desahogo interpuesta por LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR en contra de EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A. REPRESENTADA POR LA SEÑORA ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO para que sea DE SU CONDOMINIO. Se ha dictado SENTENCIA JUDGADO QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MARAGÜA, Maragüa, nueve de Agosto del año dos mil dieciséis. Las once y cincuenta minutos de la mañana.

VISTOS RESULTA:

Fue interpuesto ante este Juzgado, por la señora LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR, mayor de edad, casada, Licenciada en Contabilidad y con cédula de identidad número 201-005401-0008U, demanda laboral bajo modalidad especial de Tutela de Libertad Sindical y Otros Derechos Fundamentales, por Fuero de Maternidad, con acción de Reintegración y Pago de Salarios, apegada de percibir, un puesto de la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A., Representada por la señora Ana Margarita Pereira Alvarado, en su calidad de Gerente General, y por subinadidas las bases de este proceso, cumpliendo con cada una de las etapas procesales en la Ley 474, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y con la respectiva notificación de la Audiencia Oral y Pública de Confrontación y Juicio, llevada a efecto a las once y treinta minutos de la mañana, del día cinco de agosto del año dos mil dieciséis, quedando la presente causa lista para sentencia, y siendo el caso de resolver:

SE CONSIDERA:

PRIMERA RELEVANTES DEL JUICIO:

1.- Resolución de Hechos y Demanda: Refiere la parte actora, que inicio a laborar para la Empresa Optica Nicaraguense S.A., Representada por la señora Ana Margarita Pereira Alvarado, a partir del día dieciséis de marzo del año dos mil dieciséis, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Contabilidad, devengando un salario mensual de Sete Mil Diez Conducidos Nueve Cien y Diez Bol., con jornada laboral de lunes a viernes de 8:00 am a 5:30 pm y salarios de 8:00 am a 1:00 pm.

Que con la parte demandada se suscribió tres contratos, los primeros a término por tiempo determinado y el último por tiempo indeterminado, celebrado esta en fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciséis.

Que en fecha cuatro de junio de dos mil dieciséis, estando en estado de embarazo la parte empleadora puso fin a la relación de trabajo mediante carta de despido sin causa justa, lo cual constituye una violación grave a sus derechos fundamentales en relación al fuero de maternidad. Excesos la denunciando que al despido fue preclusivo por estar ella en estado de embarazo y por lo tanto se le entregó a sus hijos y se lo pagaron los salarios dejados de percibir desde la fecha del ilegal despido hasta la fecha del efectivo reintegro.

2.- Contestación a la Demanda: El Abogado Douglas Baster Cruz, titula, en representación de la Empresa Optica Nicaraguense S.A., (Poder General Judicial visible en el folio 10), contesta a la demanda exponiendo en

el 30/8/16 JG

iguales hechos: a) la existencia de la relación de trabajo, b) el cargo desempeñado y salario asignado por la demandante de \$663 Mil Cien Córdoba Nuevo (C\$ 6.180.000) de manera mensual; c) la relación contractual con la demandante (excepto la existencia de los dos tipos de contratos suscritos con la parte actora, el primero por tiempo determinado y el último por tiempo indeterminado) y d) la finalización del vínculo jurídico con la empresa actual, pero **negó** rotundamente que la empresa haya tenido consentimiento del estado de Embarazo de la demandante al momento de dar por terminada la relación de trabajo, así como **negó** enfáticamente que tal situación haya sido la causa del despido. Refirió que la demandante nunca notificó a la parte empleadora sobre su estado de gravidez.

I.- Pruebas de prueba: la demandante ofreció los siguientes medios de prueba: DOCUMENTALES: Hoja Personal (en folio N°1), Reporte de Historia Laboral (en folio N° 2), Carta de despido (en folio N° 3), Contrato de trabajo (en folios N° 4 y 5) y Constancia Médica (en folio N° 6), la parte demandada refirió lo que tuvo a bien respecto a dichos elementos en impugnación por Falsedad o Inexistencia, CONFESSION DE DOCUMENTOS, Meñó en sus escritos a SEÑOR Y SEÑORA FUNDADA de la materia del epígrafe de juicio del día del día del día, así se ordena a la parte demandada que exhibiera: a) hoja de producción final; b) expediente laboral; c) planillas de pagos de salarios; d) solicitud de cancelación de trabajo ante la Inspectoría del Trabajo o su resolución correspondiente. Los documentos relacionados fueron seriamente presentados por la parte empleadora.

La parte demandada ofreció como pruebas a su favor los documentos señalados en la exhibición de documentos. Ambas partes hicieron sus respectivos alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y DERECHOS PROMERADOS:

1. La demanda se ventó al amparo de lo establecido en Título II de la Ley 815, De las Modalidades Especiales al proceso, estableciendo la exclusividad del procedimiento regulado en los artículos 105 al 111 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de TUTELA DE LEGITIMAD SIMPLICI Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES, para serlo como el de autos, el art. 111 del mismo cuerpo de ley se ajusta en establecer: "Art. 111 Evaluación del procedimiento: Las demandas de causa de los derechos fundamentales, incluido la prohibición de tratamiento discriminatorio y así sucesivo, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichos elementos se extenderá al abogado o abogados fundamentales que se actúan obligados".

Por todo lo anterior y de conformidad al Art. 7.1 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la susrita Junta del Abogado General de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, no temerante para llevar a efecto el análisis y las resoluciones de la presente causa.

2. La parte demandada reconoció la existencia de la relación de trabajo, el cargo desempeñado y el salario devengado por la demandante, Heor promesas realizadas del juicio N° 3, de forma que al tenor de lo señalado en el artículo 52 numeral 1 de la Ley 815, dichos puntos no son objeto de prueba, en consecuencia la susrita hará la valoración de las pruebas que resulten pertinentes para la alzada planteada en la presente demanda.

3. DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ORGANIZACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO Y SUS REQUISITOS: De previo a llegar al fondo de lo que se debata en esta demanda me pronunciaré sobre algunos hechos básicos e innegablemente tales como:

3.1) ¿Cuándo se produjo el despido de la demandante estaba en estado de gravidez o gestación tal como le plantea en la demanda y?

3.2) ¿A la fecha del despido -f. inexistente- existía o debía existir la existencia del estado de gravidez?

2.4) ¿Cumplió la demandante con la carga probatoria de probar por sí misma la existencia de indicios de la discriminación por su estado de gravidez y que el despido fue una consecuencia del embarazo?

En relación al punto 2.1), que es cuando se produjo el despido de la demandante, esta estaba en estado de embarazo... se desponde conforme pruebas recurrentes, su impugnación, entre ellas la hoja perinatal extendida en el Hospital Salud Integral, en fecha 23 de mayo de 2016, visible a folio 1, que efectivamente, al punto de julio de dos mil dieciséis, fecha de la terminación de la relación de trabajo, la actora se encontraba en estado de embarazo.

En cuanto al punto 2.2) y 2.3), está a la fecha del despido el empleador sin duda a riesgo de conocer la existencia del estado de gravidez y que a sabiendas del estado de maternidad de la actora privó a esta de su derecho fundamental a la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y la obligación de la actora de demostrar los indicios de la discriminación, expone:

En relación a la exhibición de documentación, por muestra presentada la prueba documental y exhibición de documentación, la hoja perinatal, visible a folio 1 y a una constancia médica, visible en el folio 6 del expediente, extendida en fecha 23 de mayo del corriente año, el demandado al intervenir sobre la validez de dicha documentación, refirió que la parte actora nunca presentó ni entregó la hoja perinatal ante su empleador tal y como el hizo con la constancia médica, que si la entregó, pero dice la demandante que con esas constancias no es posible determinar que efectivamente la demandante se encontraba en estado de gravidez, pues dicho documento no dice en absoluto nada sobre el estado de embarazo de la hoy demandante y por tal razón, sostiene que al momento del despido la parte empleadora no tenía ningún conocimiento de la condición de gestación de la actora.

En relación a la exhibición de documentación, ya queda establecido en las previas relevantes del juicio, que la parte demandada presentó oportunamente los documentos solicitados por la parte actora, presentó el Expediente Laboral, y los planillas de pagos, y del estudio del expediente laboral, únicamente no fue la hoja perinatal su refrendo. No fueron válidas a este proceso la hoja de liquidación final ni la autorización de la renuncia del demandado, sin embargo, en audiencia el demandado resolvió haber terminado la relación de trabajo sin causa justa, manifestando que por ello no había necesidad de probar autorización administrativa para cancelar el contrato laboral y que la liquidación final no ha sido pagada aún, porque la actora no lo ha pedido de esa manera.

Consideraciones sobre la hoja perinatal y de la constancia médica presentada por la demandante. La parte actora hace hincapié a que, con la constancia médica recibida por la parte empleadora, ya era del conocimiento de su estado de embarazo y que con la hoja perinatal está más que demostrada dicha condición... el rescripto nota esta judicial lo siguiente: la actora refirió en audiencia que la hoja perinatal nunca fue depositada o entregada a la empresa demandada, rescribir audio del ver. 27:10" al 27:16"; al preguntarle la suscriba si había resultado o entregado la hoja perinatal a la parte demandada, respondió que "NO" y la constancia médica visible en el folio 6, únicamente se pudo evidenciar que la demandante hizo consulta médica el día 23 de mayo de 2016, que se realizó un ultrasonido y firma y sella la constancia la Dra. Vilma Martínez Castro, Gine-Obsétrica, Ginecologista y Ultrasonografista. Falso a que la parte actora insiste, en que esta constancia es suficiente para que la parte empleadora se dista por enterada de su estado de embarazo, lo cierto es que la suscriba no puede llegar a esa conclusión retroactiva, esta documento dice haber pasado consulta médica pero no indica que el motivo de la consulta es por estar en estado de embarazo, no se observa referencia alguna sobre el estado de gravidez de la actora.

En conclusión, por todo lo antes expuesto. En base a lo establecido en los artículos 53 numeral 1 y 54 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, se creeo de esta autoridad judicial, que los probos hechos al proceso no fueron precisos ni suficientes para definir que la demandante fue despedida por estar embarazada, que la parte empleadora ten conocimiento del estado de gestación de la hoy demandante decidió de fin al vínculo jurídico laboral con los otros, por lo tanto requeirido... No se está corroborado los indicios

de la abstención alegada, por consiguiente no ha lugar a la abstención del cobro y pago de las cuotas de pensión y de la inscripción de vínculo judicial laboral entre las partes conculcadas por el Despacho judicial en la establecida en el artículo 45 del Código del Trabajo. Seguidamente, en virtud del derecho a la parte demandante de recibir el pago de su liquidación final y la parte demandada tiene la obligación de cancelar a la actora conforme a derecho todas las cantidades que por liquidación final le corresponden.

POR TANTO:

De conformidad a las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas, artículos 34, 128, 188 y 109 del Código del Trabajo, artículos 1, 2 y 14 de la LDPJ, artículos 83 numeral 1, 84, 101 y 107 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la suscita JUEZA QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, RESUELVE: 1. No ha lugar a la demanda laboral en la vía especial de tutela de derechos fundamentales, fuero de materialidad con amparo de vivienda y pago de cuotas de pensión de pensión que arribó la señora LUCILA MARIA CASTELLON AGUIAR, en contra de la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A., representada por la señora ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO, en su calidad de Gerente General. 2. Se le ordena a la parte demandada realizar el pago de la liquidación final legal correspondiente de la demandante, dejando a salvo el derecho de esta de acudir a la vía que considere a bien para su sistema en caso de no efectuarse. 3. No hay costas. Revócase a las partes del derecho que tenen de interponer recurso de apelación en contra de la presente resolución dentro del término de cinco días después de expresarse agotada en el escrito de interposición, conforme al art. 130 de la Ley No. 816 CÓDIGO Y NOTIFÍQUESE (F) M. WOOD E. José (F) M. Rosales G. S.A. En conformidad y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente cédula, leyéndola íntegramente, en la ciudad de MANAGUA a las 12:30 y hora 2 minutos de la tarde del día 14 de mayo de 2012 en el despacho judicial.

[Handwritten signature]
Firma Oficial del Notificador

Nombre y Firma de quien recibe:
1. En la ciudad de MANAGUA, a las _____ minutos de la _____ del día _____ del mes de _____ del año dos mil _____ notifique por medio de la cédula judicial al señor (a) _____ la resolución que antecede, de la entrega al señor (a) _____

Leyéndola íntegramente, quien es mayor de dieciocho años de edad se obliga a cumplir dicha cédula si es necesario, de quien no cumplió no se imputará el no cumplimiento, pero si en la localidad.

2. En la ciudad de MANAGUA, a las _____ minutos de la _____ del día _____ del año dos mil _____ notifique por medio de la cédula judicial la resolución que antecede, leyéndola íntegramente al señor (a) _____ y amonición por _____ y amonición por _____

Consentida
Firma Oficial del Notificado
El Intendente notificador hace constar y da fe que _____ Managua
Firma Oficial del Notificado

ALMACEN

39

OFICINA DE RECEPCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CAUSAS Y ESCRITOS

RAZÓN DE PRESENTADO

...sentado en la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) de COMPLEJO JUDICIAL LABORAL, por: LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, quien se identifica con cédula de identidad número 201-050491-0006U y ES PARTICULAR, a las diez y cincuenta y cuatro minutos de la mañana del siete de septiembre de dos mil dieciséis, escrito en original y DOS COPIAS EN UN FOLIO CADA UNA, de las cuales se devuelve una con razón de presentado y que corresponde al asunto número: 002841-ORM6-2016-LB del Juzgado Quinto Distrito del Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Managua. Adjunta la siguiente documentación: NINGUNA. ESCRITO DE APELACION DE SENTENCIA DICTADA EL NUEVE DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS A LAS ONCE Y CINCUENTA MINUTOS DE LA MAÑANA Y EXPRESION DE AGRAVIOS. ELBA ARGENTINA GAITAN DELGADILLO, Secretario Receptor de la ORDICE.

Normativa

En sucesivas comunicaciones referidas a este asunto, deberá indicar en su cabecera el número que le fue asignado seguido de una breve descripción (máximo de dos líneas) del documento que se está entregando.

40

JUZGADO QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.

EXPEDIENTE No. 001854-DRM6-2016-LR

DEMANDADO: EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A. REPRESENTADA POR ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO -GERENTE GENERAL

Soy, LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR, Mayor de edad, Casada, Lic. En Contabilidad con cedula de identidad 201-050491-00060, ante vuestra autoridad con el debido respeto comparezco, expreso y pido lo siguiente:

ASUNTO: RECURSO DE APELACION Y EXPRESIÓN DE AGRAVIOS

En fecha VEINTINUEVE DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS, me fue notificada de la SENTENCIA dictada por su autoridad el NUEVE DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS LAS ONCE Y CINCUENTA MINUTOS DE LA MAÑANA, en la que su Autoridad Resolvió NO HA LUGAR A MI DEMANDA CON ACCION DE REINTEGRO, siendo que la referida sentencia me causa un gran perjuicio, recurro ante su autoridad en tiempo y forma a interponer FORMAL RECURSO DE APELACION, Y EXPRESION DE AGRAVIOS de conformidad a lo dispuesto en el Arto. 131, 132 DE LA LEY 815, para que el mismo sea admitido en ambos efectos y al mismo tiempo de conformidad al arto. Primero de la ley 755 ley de reforma y adiciones a la ley No. 260. LOPI, expreso los agravios que la misma me causa de la siguiente manera:

PRIMER y UNICO AGRAVIO: Me causa un gran agravio, la SENTENCIA dictada por su autoridad el NUEVE DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS LAS ONCE Y CINCUENTA MINUTOS DE LA MAÑANA, en la que su Autoridad Resolvió NO HA LUGAR A MI DEMANDA CON ACCION DE REINTEGRO, porque es evidente que se me han violado todos mis derechos laborales y constitucionales, siendo que en el presente proceso, demostré la relación laboral con las Pruebas Documentales con este hecho cumplí con lo establecido en el arto. 345 del C.T. Arto 56 Inciso a) y 79 del CPTSS (LEY 815). La parte empleadora tuvo su momento procesal de demostrar con pruebas fehacientes que lo alegado en la demanda por mi persona era falso lo cual no lo hizo, ya que este al momento de la Exhibición de Documentos solicitados en tiempo y forma en base al arto 79 Numeral 1) del CPTSS (LEY 815) este exhibió parcialmente los documentos, por ningún lado exhibió la solicitud de Cancelación de contrato en base al Arto 48 del C.T. ante la instancia correspondiente, tampoco exhibió la resolución de la Inspectoría departamental del trabajo para el procedimiento administrativo laboral oral (PALO), donde se autorice a mi empleador la cancelación de mi contrato, por lo que a mi criterio la señora juez no tomo en cuenta la no presentación de estos documentos, mismo que eran de gran importancia para mi persona ya que con estos documentos dejaría demostrado que mi empleador nunca se ajustó a lo establecido en el arto. 48 del C.T. sino que de manera antojadiza y arbitraria me despidió, teniendo conocimiento este de mi estado de Gravidex lo que no le importó para despedirme, al no tener a la vista la judicial de primer instancia debió de resolver en base a lo establecido en el arto 55, numeral 2) de la 815, el cual dice textualmente: “Cuando el trabajador en la demanda haya solicitado que el empleador exhiba documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros, el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registro de

horas extras, documentos de contabilidad, relativos al objeto del juicio, y éste no los exhiba, se darán por probados los hechos alegados por el demandante. Y de esta manera restituirme mis derechos violentados por mi empleador, ya que la parte empleadora en ningún momento negó la existencia de la relación laboral por lo que desde ahí se desprende la obligación de éste de demostrar ante la señora juez que cumplió con lo establecido en el art. 48 del C.T. solicitando la cancelación de mi contrato. Lo cual no lo hizo violentando con esta acción tomada la LEY 185 CODIGO DEL TRABAJO, TITULO VII, CAPITULO II que se refiere a: "LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA", ARTO. 144 C.T. "La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo.", lo que me le importó a mi empleador, infringiendo lo dispuesto en las normas laborales como son los artos. 141, C.T. Y el art. 2 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social, y el art. 74.- de la Constitución que dice, "El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social."

Si nos apagamos a derecho la señora juez debió de resolver en base a lo establecido en el principio fundamental número VIII "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 del Código del Trabajo, Y de esta manera restituir los derechos violentados por mi empleador, por lo es evidente que se han violentado todos mis derechos

PETICIÓN:

1.- Pido que se admita mi Recurso de Apelación en contra de la SENTENCIA dictada por su autoridad el NUEVE DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS LAS ONCE Y CINCUENTA MINUTOS DE LA MAÑANA

2.- pido que se proceda a analizar el presente caso detenidamente y se proceda A REVOCAR EN SU TOTALIDAD LA SENTENCIA dictada por su autoridad el NUEVE DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECISEIS LAS ONCE Y CINCUENTA MINUTOS DE LA MAÑANA

Para Notificación señalo la siguiente dirección: PORTON PRINCIPAL DEL MERCADO MAYOREO 100 METROS AL ESTE, CONTIGUO A LA FARMACIA SANTA TERESITA, PREGUNTAR POR EL SEÑOR ROBERTO RIVAS GUATEMALA

MANAGUA 07 DE SEPTIEMBRE DEL 2016


LUCELIA MARIA CASTELÓN AGUILAR



TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN
MANAGUA.

Soy LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR, de generales consignadas en Autos,
ante usted con el debido respeto comparezco, expongo y pido:

Asunto numero: 002841-ORM6-2016-LB

Asunto Principal: 001854-ORM6-2016-LB

ASUNTO: SOLICITUD DE SENTENCIA.

Siendo que desde el mes de octubre del año dos mil dieciséis pasé a sus manos mi
expediente y que es a la fecha no he tenido respuesta del mismo, solicito:

PETICION:

1. PIDO A SU AUTORIDAD SE PRONUNCIE SOBRE MI CASO.

Tengo lugar señalado para oír notificaciones.

Managua, trece de diciembre del año dos mil dieciséis.


LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR

Dirección DEL PORTON PRINCIPAL DEL MERCADO MAYOREO 100MTRS AL ESTE CONTIGUO A FARMACIA SANTA TERESITA PREGUNTAR POR EL SEÑOR ROBERTO RIVAS GUATEMALA. 1008CED016002583



PODER JUDICIAL
Cédula Judicial de Notificación

Handwritten signature and date: 20-9-16

ASUNTO Nº 002841-ORME-2016-LB
ASUNTO PRINCIPAL Nº 001864-ORME-2016-LB

Juzgado Quinto Distrito del Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Managua 20-9-16

El Suscrito Oficial Notificador *Jose Rovador* de la Oficina de Notificaciones de MANAGUA a Usted: LUCIELIA MARIA CASTELLON AGUILAR por la vía de la Notificación y por la presente Cédula le hago saber que en el número de asunto 002841-ORME-2016-LB, radicado en el Juzgado Quinto Distrito del Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Managua, por demanda de Apelación, interpuesta por LUCIELIA MARIA CASTELLON AGUILAR en contra de EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A REPRESENTADA POR LA SEÑORA ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO para que SEA DE SU CONOCIMIENTO. Se ha dictado AUTO: Juzgado Quinto Distrito del Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Managua, Doce de septiembre de dos mil dieciséis. Las ocho y cincuenta y dos minutos de la mañana. De conformidad con los artículos 131 y 132 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, admítase en ambos efectos el Recurso de Apelación que interpone la señora LUCIELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, en el carácter con que actúa, en contra de la sentencia No. 120 dictada por esta Autoridad Judicial a las once y cincuenta minutos de la mañana del día nueve de Agosto del año dos mil dieciséis, en consecuencia, téngase a la parte recurrida un plazo de diez días hábiles para que conteste los agravios. Una vez vencido dicho término y con la contestación o no de la parte recurrida, remítase todo lo actuado al Tribunal Nacional Laboral de Apelación para lo de su cargo. Notifíquese. (F) M. WOO. E JUEZ (F) (ILEGIBLE SRD). Es conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente cédula, leyéndosela íntegramente, en la ciudad de MANAGUA a las *once y cincuenta* minutos de la *mañana* del día *veinte* de *septiembre* del año *dos mil dieciséis*.

Nombre y Firma de quien recibe _____
1.- En la ciudad de MANAGUA, a las _____ minutos de la _____ del día _____ del año dos mil _____ notifiqué por medio de la cédula judicial al señor (a) _____ la resolución que antecede, la que entregué al señor (a) _____

Leyéndola íntegramente, quien es mayor de dieciséis años de edad, se ofreció entregar dicha cédula al interesado, de quien me manifestó no se encontraba en ese momento, pero si en la localidad.

Firma Oficial del Notificador

2.- En la ciudad de MANAGUA, a las _____ minutos de la _____ del día _____ del año dos mil _____ notifiqué por medio de la cédula judicial la resolución que antecede, leyéndosela íntegramente al señor (a) _____ y entendido (a) _____

El infrascrito notificador hace constar y da fe que: _____
Managua

Firma Oficial del Notificador

AUIPALU

ENTREGADO 3 3 MAR 2017

0123CED2017000777

Dirección: DEL PUERTON PRINCIPAL DEL MERCADO MAYOREO 100MTRS AL ESTE CONTIGUO A FARMACIA SANTA TERESITA. PREGUNTAR POR EL SEÑOR ROBERTO RIVAS GUATEMALA.



PODER JUDICIAL
Cédula Judicial de Notificación

ASUNTO Nº
ASUNTO PRINCIPAL Nº

002841-ORMS-2016-LB
001684-ORMS-2016-LB

Rto

3-4-2017

42

Tribunal Nacional Laboral de Apelación

El Suscrito Oficial Notificador Lic. Mario Rodríguez M. de la Oficina de Notificaciones de MANAGUA a Usted Señora LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, en su carácter personal, por la vía de la Notificación y por la presente Cédula le hago saber que en el número de asunto 002841-ORMS-2016-LB, radicado en este Tribunal Nacional Laboral de Apelación, por Recurso de Apelación, interpuesto por la señora LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, en contra de la EMPRESA OPTICA NICARAGUENSE S.A representada por ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO, para que SEA DE SU CONOCIMIENTO. Se ha dictado la SENTENCIA que en su encabezado y parte resolutive dice **TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN**, Managua, veintisiete de marzo del dos mil diecisiete. La una y cinco minutos de la tarde. **POR TANTO:** En base a las consideraciones que anteceden, y Artos. 129, 158, 159 Cn., 1 y 2 L.O.P.J. y 413 y sgts. Pr., Arto 38 Ley 755, Artos. 105, 128, 130, 132, 134, 135 y 136 del CPTSS "Ley 815", este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, **RESUELVE:** I. Ha lugar al recurso de apelación interpuesto por la señora LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR, en contra de la sentencia dictada por el Juzgado Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción Managua el día nueve de agosto del dos mil dieciséis a las once y cincuenta minutos de la mañana. II.- En consecuencia, se **REVÓCA** la sentencia objeto del presente recurso de apelación en el siguiente sentido: Ha Lugar a la demanda que con acción de Reíntegro y pago de salarios dejados de percibir entablara la señora LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR en contra de la empresa OPTICA NICARAGUENSE SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por la señora ANA MARGARITA PEREIRA en su calidad de Gerente General. III.- No hay costas. La Magistrada Doctora ANA MARIA PEREIRA TERAN, Disiente de lo resuelto por la mayoría y sus razones las dará en Voto Disidente aparte, contenido en el Libro de Votos de este Tribunal. Cópiese, notifíquese y con

certificación de la presente sentencia vuelven las diligencias a su lugar de origen (F) LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.- ILEGIBLE (OLGA ELVIRA BRENES MORCADA).- (F) ANA MARIA PEREIRA TERAN.- (F) A. GARCIA GARCIA.- (F) A. CUADRA N.- (F) P.M. CASTELLON CH. SRIO.- Es conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente cédula, leyéndosela íntegramente, en la ciudad de MANAGUA a las Treinta y cinco minutos de la Tercera del día Treinta y tres de Mayo del año dos mil diecinueve



Nombre y Firma de quien recibir _____
 1.- En la ciudad de MANAGUA, a las _____ del día _____ notifique por medio de la cédula judicial al señor (a) _____ la resolución que antecede, la que entregué al señor (a) _____

Leyéndola íntegramente, quien es mayor de dieciséis años de edad, se ofreció entregar dicha cédula al interesado, de quien me manifestó no se encontraba en ese momento, pero si en la localidad.

 Firma Oficial del Notificador

2.- En la ciudad de MANAGUA, a las _____ minutos de la _____ del día _____ del año dos mil _____, notifique por medio de la cédula judicial la resolución que antecede, leyéndosela íntegramente al señor (a) _____ y entendido (a) _____

 Firma Oficial del Notificador

Constancia
 El infrascrito notificador hace constar y da fe que: _____

 Managua

 Firma Oficial del Notificador

DIRECCIÓN: DEL PORTÓN PRINCIPAL DEL MERCADO MAYOREO 100 MTRS AL ESTE CONTIGUO A FARMACIA SANTA TERESITA PREGUNTAR POR EL SEÑOR ROBERTO RIVAS GUATEMALA

115-17

82

1008CED0017901140



PODER JUDICIAL
CÉDULA JUDICIAL DE NOTIFICACIÓN
ASUNTO Nº 001854-OR-MS-2016-LB
ASUNTO PRINCIPAL Nº 001854-OR-MS-2016-LB

[Handwritten signature] 913

JUZGADO UNIBUSITO INTERIUS DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.

El Suarito Oficial Notificador *[Handwritten signature]* de la Oficina de Notificaciones de MANAGUA a Usted: LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR por la vía de la Notificación y por la presente Cédula le hago saber que en el número de asunto 001854-OR-MS-2016-LB, radicado en el Juzgado Quinto Distrito del Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Managua, por demanda de Relevo, interpuesta por LUCELIA MARIA CASTELLÓN AGUILAR en contra de EMPRESA ÓPTICA NICARAGÜENSE S.A. REPRESENTADA POR LA SEÑORA ANA MARGARITA PEREIRA ALVARADO para que SEA DE SU CONOCIMIENTO. Se ha dictado Juzgado Quinto Distrito del Trabajo y Seguridad Social de la Circunscripción Managua, Ocho de mayo de dos mil diecisiete. (Las nueve y treinta y tres minutos de la mañana). Téngase por radicadas las presentes diligencias provenientes del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, de la una y cinco minutos de la tarde del veintisiete de marzo del año dos mil diecisiete, con noticias de las partes y cúmplase con lo ordenado en sentencia número: 281/2017, dentro de tercero día. Notifíquese. (F) LEGIBLE, JUZZA. (F) KARINA R. SRA. En conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente Cédula. Téngase la presente integralmente, en la ciudad de MANAGUA a las *[Handwritten]* horas de la *[Handwritten]* parte del día *[Handwritten]* de *[Handwritten]* del año *[Handwritten]*.

[Handwritten signature]
Firma Oficial del Notificador

Nombre y Firma de quien recibe:

1.- En la ciudad de MANAGUA, a las _____ minutos de la _____ del día _____ del año dos mil _____, notifiqué por medio de la cédula judicial al señor (a) _____ la resolución que antecede, la que entregué al señor (a) _____ Leyéndola íntegramente, quien es mayor de diecisiete años de edad, se ofreció entregar dicha cédula al interesado, de quien me manifestó no se encontraba en ese momento, pero sí en la localidad.

Firma Oficial del Notificador

2.- En la ciudad de MANAGUA, a las _____ minutos de la _____ del día _____ del año dos mil _____, notifiqué por medio de la cédula judicial la resolución que antecede, leyéndosela íntegramente al señor (a) _____ y entendido (a) _____.

Firma Oficial del Notificador

Constancia

El infrascrito notificador hace constar y da fe que:

MANAGUA

Firma Oficial del Notificador

EMAYISE

JUZGADO QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA

Soy LUCÉLIA MARIA CASTELLON AGUILAR, de generales consignadas en auto, ante usted con todo respeto comparezco, expongo y pido:

EXPEDIENTE N°001854-ORM6-2016-LB

ASUNTO: SOLICITUD DE AUDIENCIA ESPECIAL

Me refiero al proceso laboral radicado en este juzgado, siendo que fui notificada el 30/05/2017 del auto dictado por su autoridad el 08/05/2017, las nueve y treinta y tres minutos de la mañana en el que su autoridad me notifica que ya fueron remitida las diligencias del Tribunal al respecto ahora me tengo a buen manifestar a su autoridad que mi caso es Reintegro por violación a derechos fundamentales ya que al momento de ser despedida estaba en estado de Embarazo, la Sentencia de Primer Instancia Sabó NO ha lugar por lo que mi persona Apelo de dicha resolución, la que fue revocada por el Tribunal y una vez notificada ambas partes me presente a la empresa para ver lo de mi reintegro pero mi empleador me ha manifestado que no me va a reintegrar y que me va a pagar todo lo que en derecho me corresponde por lo que vengo ante su autoridad a solicitar lo siguiente

PETICION

SOLICITO A SU AUTORIDAD QUE programe a la mayor brevedad posible AUDIENCIA ESPECIAL PARA VER LO DE MI LIQUIDACION YA QUE LA PARTE EMPLEADORA NO TIENE VOLUNTAD DE REINTEGRARME

Tengo lugar señalado para oír notificaciones.

MANAGUA 11 MAYO 2017.


LUCÉLIA MARIA CASTELLON AGUILAR

JUZGADO QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.

SOY: LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR de generales consignadas en auto ante usted con todo respeto comparezco, expongo y pido

EXPEDIENTE N° 991854-ORM6-2016-LB

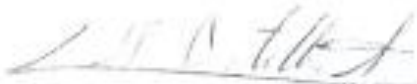
ASUNTO: que oficio a las inspectorías del trabajo del MITRAB, para acompañar a reintegrar a la trabajadora.

Me refiero al caso que tengo radicado en este juzgado a su dicho conio, en vista que en mi caso quedo firme mediante sentencia del Tribunal Nacional Laboral el cual confirma la sentencia de primera instancia, dando a lugar a mi reintegro en mi mismo puesto de trabajo en idénticas condiciones, en vista de este fallo me presenté el día de hoy siete de abril del año en comento a las instalaciones de la empresa OPIERA TRICARPEPENCE, donde me abordo debía estrida espasa, a lo que se manifestó que fenoais para ser reintegrada a mi puesto de mi trabajo en vista del cumplimiento de la sentencia del tribunal a lo que ella respondió, que la dueña anda en los estados unidos y que regresa después de semana cada y que ella no puede darme respuesta, señor juez como podrá observarse en empleador se refusa a reintegrarme nuevamente a mi trabajo por lo que solicito a su autoridad el que oficio a las inspectorías del trabajo del ministerio del trabajo para el debido acompañamiento y constatar que efectivamente, mi empleador se refusa a reintegrarme. PETICION

solicito a su autoridad que oficio a las inspectorías del trabajo del MITRAB, para darle el debido acompañamiento y ventilar la negatividad del empleador de reintegrar a la trabajadora.

MANAGUA, 07/04/2017

LUCELIA MARIA CASTELLON AGUILAR



275

DEFENSORIA LABORAL MINISTERIO DEL TRABAJO
ORIENTACIONES A USUARIO (@S), SOBRE EL PROCESO LABORAL

Reconozco que mi abogado me ha brindado todas las indicaciones a seguir en relación a mi proceso laboral y una vez leída mi demanda y estando conforme con lo ahí escrito, como usuario de la Oficina del Departamento de Defensoría Laboral del Ministerio del Trabajo, me comprometo ante mi abogado que cada notificación que reciba en mi domicilio y que se refiera a este proceso laboral la traeré a esta oficina a lo inmediato, todo con el objetivo de salvaguardar mis derechos laborales, ya que de no cumplir con las indicaciones mi abogado no me podrá asistir en la audiencia de conciliación y juicio, debido a que las notificaciones únicamente llegarán a mi domicilio (casa). Además mi abogado me ha explicado que este proceso debo de estar impulsándolo de forma constante y que en caso de no recibir notificaciones en el periodo de un mes me debo de presentarme a esta oficina a fin de que se me elabore escrito solicitando al juez (a), su pronunciamiento.

Fecha: 14 de Junio 2016



Firma abogado



Firma trabajador (usuario)