

---

## **INFORME TÉCNICO**

**Una visión del estado de situación de la administración de justicia laboral de Nicaragua  
y propuestas para su modernización y fortalecimiento**

**Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití,  
Panamá y República Dominicana**

**Oficina Internacional del Trabajo**

**Julio 2009**



---

## Índice

Introducción .....	5
I. Principales datos del entorno nacional.....	7
II. Instituciones tripartitas.....	9
III. Marco normativo general de la justicia en Nicaragua .....	10
IV. Estructura de la administración de justicia .....	11
V. Nicaragua y la normativa de la OIT .....	14
VI. Situación actual de la administración de justicia .....	14
Caracteres generales.....	14
Inexistencia de criterios jurisprudenciales uniformadores .....	15
Proyecto de Ley para la creación de un Tribunal Superior de Trabajo.....	16
Carencia de jueces especializados en los Tribunales de Apelación y en los Juzgados de Distrito .....	17
Planta Judicial y carga procesal laboral .....	18
La carrera judicial .....	22
Características del procedimiento judicial laboral .....	23
Características generales exigibles a cualquier proceso laboral.....	23
El proceso laboral regulado actualmente en Nicaragua .....	24
VII. Conclusiones.....	26
Carencia de justicia especializada.....	26
Justicia laboral no unificada.....	27
Función casatoria excepcional a cargo de la Corte Supremo.....	28
Procedimiento en la instancia.....	28
Debilidad de la conciliación administrativa y judicial.....	28
Capacitación.....	29
Infraestructura y medios materiales.....	29
Diálogo social y consulta sujetos sociales.....	29
VIII. Recomendaciones generales.....	30
Carencia de justicia especializada.....	30
Justicia laboral no unificada: Carencia del Tribunal Superior de Trabajo .....	30
Función casatoria excepcional a cargo de la Corte Suprema.....	31

---

Procedimiento en la instancia.....	31
Debilidad de la conciliación administrativa y judicial.....	31
Capacitación.....	32
Infraestructura y medios materiales.....	32
Diálogo social y consulta sujetos sociales.....	32
Anexo 1: Instrumentos legales de la administración de justicia de Nicaragua.....	34
Anexo 2: Convenios ratificados por Nicaragua.....	35

---

## Introducción

El presente documento de propuestas de modernización y fortalecimiento del proceso judicial laboral ha sido elaborado a solicitud de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, con el objeto de conducir, entre otros, a la aplicación de la oralidad de los procedimientos y el establecimiento de una sola jurisprudencia laboral del país a través de la creación de un organismo superior centralizado.

Este producto fue incluido por los constituyentes de la OIT en el Programa de Trabajo Decente de Nicaragua, suscrito el 10 de septiembre de 2008 en Managua, con la participación de las organizaciones de empleadores representadas por el Presidente del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), las organizaciones de trabajadores representadas por los delegados del Comité de Enlace Sindical, y el gobierno representando por la señora Ministra del Trabajo, y contó además con la participación de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, representada por su Vicepresidente y Presidente de la Comisión Laboral del Poder Judicial. En representación de la OIT actuó el Director de la Oficina para Centro América, Haití, Panamá y República Dominicana.

Una de las prioridades de la OIT en América Latina en general, y de América Central en particular, es el respeto y cumplimiento efectivo de las normas internacionales de trabajo y de las legislaciones laborales nacionales, a fin de reducir la brecha entre el derecho y la realidad que prevalece en la región.

Para el logro de tal objetivo, de hacer respetar y cumplir efectivamente las normas internacionales de trabajo y la legislación laboral, resulta necesario, entre otras acciones, encarar la modernización y el fortalecimiento de los sistemas de administración de justicia.

Un sistema eficaz de administración de justicia es uno de los instrumentos básicos para hacer realidad el derecho de todos los ciudadanos a condiciones de trabajo decentes, por lo que su reforzamiento y modernización se convierte en un objetivo esencial para garantizar un alto nivel de protección laboral. De otra parte, una administración del trabajo eficaz favorece la instauración de un clima de negocios estable, lo que es esencial para disminuir la conflictividad, favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos.

Por estas razones, la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua es consciente de la necesidad del cambio de sistema de juicios laborales escritos a juicios orales, así como el establecimiento de procesos especiales para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, el reforzamiento de la jurisdicción especializada, atender aspectos relativos a recursos humanos y materiales, y el establecimiento de una sola jurisprudencia laboral en el país que se lograría mediante la creación de un Tribunal Superior del Trabajo.

El objetivo último es poder reducir la duración de los procesos laborales que actualmente es sumamente extensa, así como brindar mejor protección a los ciudadanos a través de procedimientos especiales, y de esta forma los trabajadores y empleadores podrán obtener una tutela judicial efectiva dentro de un plazo razonable y sin dilaciones indebidas.

Teniendo en cuenta la experiencia de la administración de justicia española y el desarrollo desde hace setenta años de un procedimiento oral que ha permitido que se alcance una rápida solución de los procesos judiciales en materia de trabajo, la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua solicitó al Consejo General del Poder Judicial de España, su colaboración para la reali-

---

zación de una misión conjunta con el objeto de dar cumplimiento en lo acordado por los constituyentes de la OIT en Nicaragua.

Este informe fue elaborado por Adolfo Ciudad Reynaud, Especialista en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social de la Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, y por Jorge Guillén Olcina, Juez del 23º Juzgado de lo Social de Madrid, quien participó –a solicitud de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua- por encargo del Consejo General del Poder Judicial de España.

Virgilio Levaggi Vega  
Director Oficina de la OIT para  
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

---

## I. Principales datos del entorno nacional

1. Nicaragua es el país con mayor extensión en Centroamérica, limita al norte con Honduras, al este con el mar Caribe -donde se sitúan las islas del Maíz-, al sur con Costa Rica y al oeste con el océano Pacífico. Nicaragua tiene 130, 373.50 kilómetros cuadrados de superficie<sup>1</sup>. El país está dividido políticamente en 15 departamentos y dos regiones autónomas. La ciudad de Managua es su capital.

Su Constitución Política (CN), establece que “Nicaragua es un Estado independiente, libre, soberano, unitario e indivisible” (Art. 6). El idioma oficial es el español, pero en la costa del Caribe nicaragüense se habla inglés así como Miskito y otras lenguas nativas.

2. Políticamente Nicaragua es una república democrática, participativa y representativa. Sus órganos de gobierno son el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo, el Poder Judicial y el Poder Electoral (Art. 7 CN). Son independientes entre sí y están subordinados únicamente a los intereses supremos de la Nación y a lo establecido a la Constitución de la República.
3. Según los datos del último censo de población y Vivienda en el año 2005 Nicaragua tenía una población de 5, 142,098 habitantes, la población femenina representa 51 por ciento y un 56 por ciento del total de la población corresponde a residentes en áreas urbanas. La tasa de crecimiento intercensal 1995-2005 es de 1.7%.<sup>2</sup> En las últimas estimaciones y proyecciones de población revisadas en julio de 2008, la población nicaragüense se estimó en 5, 785.846 habitantes<sup>3</sup>.

La fuerza laboral al 2007 asciende a 2,185.7 mil personas. De ésta, 2,078.8 mil conforma la población empleada y 106.9 mil a la población desempleada con una tasa neta de participación de 54% y una tasa de desempleo de 4.9%<sup>4</sup>. Con respecto a la distribución ocupacional, los empleos por cuenta propia ascienden a 692.6 mil personas, los empleadores a 94 mil, los asalariados a 773 mil, los miembros de cooperativas a 1,4 mil, y los trabajadores sin pago ascienden a 225.1 mil.<sup>5</sup> El promedio de horas de trabajo es de 51 horas, el promedio de ingresos mensuales asciende a 2,598.6 córdobas, la tasa de formalidad asciende a 37.3% y el empleo urbano asciende a 56.5%<sup>6</sup>.

4. Haciendo un análisis diferenciado por género y nivel educativo, se confirma que los hombres participan más en el mercado laboral que las mujeres, independientemente del nivel de escolaridad que tengan, cerca del 80% de los hombres participan en el mercado laboral. Por otro lado, en el caso de las mujeres se aprecia una mayor participación laboral conforme se incrementa su nivel

---

<sup>1</sup> Fuente: BANCO CENTRAL DE NICARAGUA. **Nicaragua en cifras**. Mayo, 2007; pág. 1: <http://www.bcn.gob.ni/publicaciones/prensa/folletin/Folletin%20Nicaragua%20en%20Cifras%202005.pdf>

<sup>2</sup> Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE INFORMACIÓN DE DESARROLLO. **Encuesta nicaragüense de demografía y salud 2006/ 2007: Informe final**. Nicaragua: Sistema estadístico nacional; junio 2008 ;pág. Xxviii: <http://www.inide.gob.ni/endesa/InformeFinal07.pdf>

<sup>3</sup> Fuente: [http://indexmundi.com/es/nicaragua/poblacion\\_perfil.html](http://indexmundi.com/es/nicaragua/poblacion_perfil.html)

<sup>4</sup> Fuente: BANCO CENTRAL DE NICARAGUA, óp. cit.; pág. 9.

<sup>5</sup> Fuente: Ibídem

<sup>6</sup> Fuente: Ibídem

---

educativo, mientras que únicamente el 28% de las que no cuentan con estudios de ningún tipo participan. El 61% de las que tienen estudios superiores se incorporan al mercado de trabajo.<sup>7</sup>

5. Según el Banco Central de Nicaragua basado en estadísticas 2008, el país ha tenido un crecimiento real de la economía de 3.8% con un desempleo del 5.60% en el año 2007, ocupando el lugar 130 a nivel mundial en desempleo según IA World Factbook. Según estimaciones del FMI para finales del 2009 se calcula que 52,624 personas ingresarán al ejército de desempleados.
6. Basados en el Boletín Primer Trimestre 2009, del Ministerio del Trabajo, Nicaragua es el país con menor salario mínimo a nivel centroamericano con \$ 147.00 Dólares Mensuales.
7. El territorio de Nicaragua se divide en 15 departamentos con propósitos meramente administrativos. No tienen autoridades ni propias ni delegadas del poder central. Los departamentos se dividen a su vez en municipios regidos por un alcalde y un consejo. Asimismo, en 1987 se han creado dos regiones autónomas a partir del antiguo departamento de Zelaya, las de Atlántico Norte y Atlántico Sur, las cuales son regidas por un Coordinador Regional y un Consejo regional Autónomo. Estas regiones autónomas están pobladas básicamente por poblaciones indígenas y su gobierno local se rige por las normas propias de estas culturas.<sup>8</sup>
8. Los Departamentos (o cabeceras departamentales) con que cuenta Nicaragua son las siguientes:

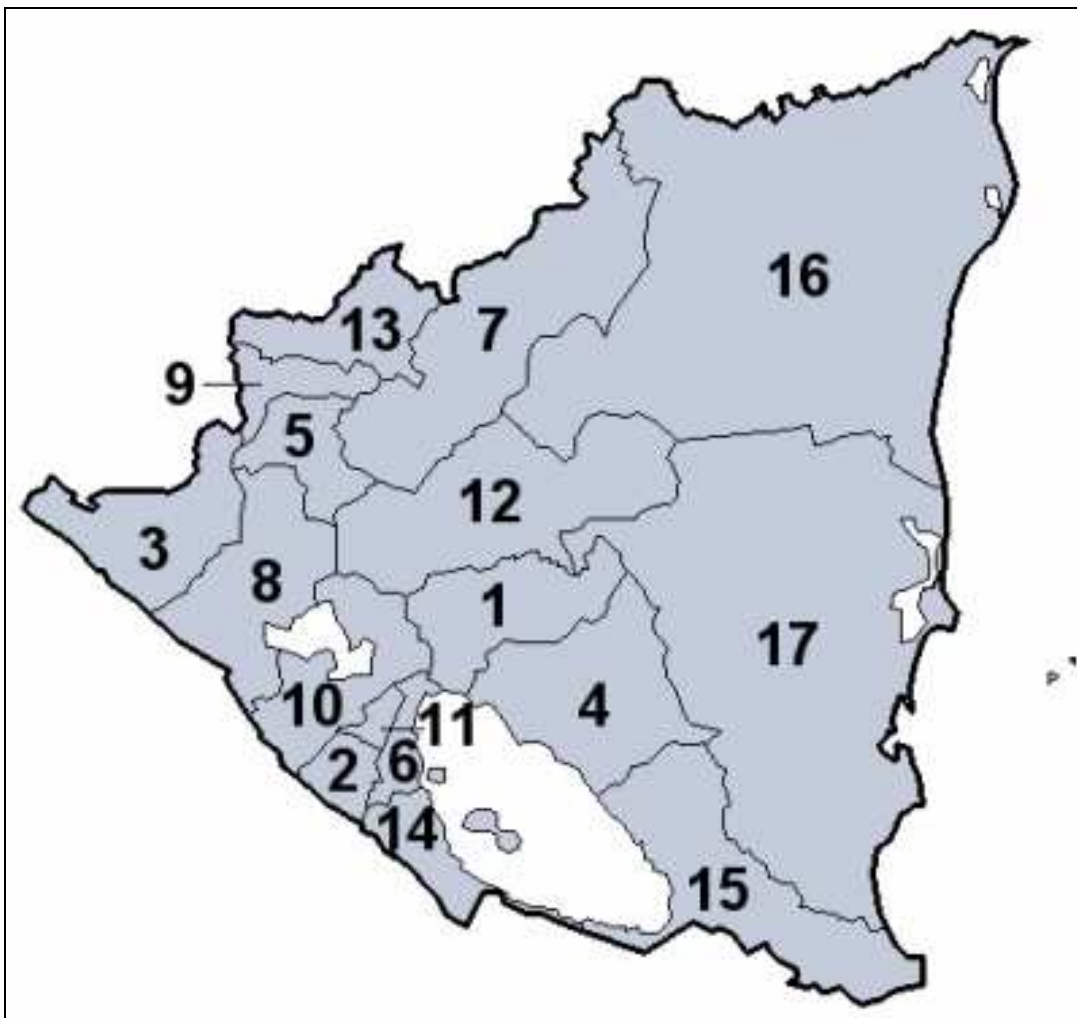
- 1 Boaco (Boaco)
  - 2 Carazo (Jinotepe)
  - 3 Chinandega (Chinandega)
  - 4 Chontales (Juigalpa)
  - 5 Estelí (Estelí)
  - 6 Granada (Granada)
  - 7 Jinotega (Jinotega)
  - 8 León (León)
  - 9 Madriz (Somoto)
  - 10 Managua (Managua)
  - 11 Masaya (Masaya)
  - 12 Matagalpa (Matagalpa)
  - 13 Nueva Segovia (Ocotol)
  - 14 Rivas (Rivas)
  - 15 Río San Juan (San Carlos)
- Regiones Autónomas**
- 16 Atlántico Norte (Bilwi)
  - 17 Atlántico Sur (Bluefields)

---

<sup>7</sup> Fuente: OBANDO MONTERO, Juan Carlos; PINEDA MUÑOZ, Mariana. **Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana: II Informe regional**. Enero 2009; Pág 19

<sup>8</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Nicaragua>





9. La economía agraria nicaragüense se ha basado históricamente en la exportación de las cosechas, tales como plátanos, café, azúcar, ganado y tabaco. La agricultura es una de las principales actividades económicas, destacan los cultivos de algodón, café, caña de azúcar, banano, maíz y ajonjolí. La agricultura constituye actualmente el 60% de sus exportaciones totales que anualmente proporcionan aproximadamente US \$ 300 millones.
10. La ganadería es una actividad pujante. Los principales recursos mineros son el oro, el cobre, la plata y el plomo. Los principales núcleos industriales están ubicados en la zona occidental del país. Según el Banco Mundial, Nicaragua está alineada como la 85 mejor economía para comenzar un negocio. El ron Flor de Caña de Nicaragua es renombrado entre los mejores de América Latina, el tabaco y ganado están también bien posicionados en cuanto a factores de calidad.

## II. Instituciones tripartitas

11. El Consejo Nacional del Trabajo (CNT) es el órgano tripartito laboral de naturaleza permanente que fue creado por la Ley N° 547, de 6 de julio de 2005. Tiene carácter autónomo, independiente, consultivo y resolutorio. Su objeto principal es institucionalizar el diálogo y propiciar la concertación entre el gobierno, los trabajadores y los empleadores, respecto de la elaboración, ejecución y control de los planes económicos nacionales. El Pleno del Consejo es la máxima autoridad del CNT, en tanto que el Comité Ejecutivo es el órgano de dirección, administración y ejecución,

---

integrado por 12 representantes: 4 del gobierno, 4 de los empleadores y 4 de los trabajadores. El Consejo todavía no ha iniciado funciones hasta la fecha.

12. La Comisión Nacional de Salario Mínimo fue creada para regular la fijación del salario mínimo y asegurar al trabajador y su familia un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. Su regulación más reciente es la Ley N° 625, Ley del Salario Mínimo, de 31 de mayo de 2007. La Comisión Nacional de Salario Mínimo está adscrita al Ministerio del Trabajo y cuenta con autonomía funcional. Tiene entre sus atribuciones el fijar el salario mínimo y reajustarlo periódicamente. Está integrado en forma tripartita, por el gobierno y representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Tiene un funcionamiento regular y recientemente ha establecido los salarios mínimos por consenso de sus integrantes.

### **III. Marco normativo general de la justicia en Nicaragua**

13. La Constitución Política (CN) de Nicaragua es la norma fundamental del Estado nicaragüense fue adoptada en 1987 y ha experimentado un profundo proceso de reformas. La Constitución define a Nicaragua como Estado independiente, libre, soberano, unitario e indivisible.
14. Los aspectos laborales se recogen en los siguientes títulos: Título IV, Capítulo III: Derechos Sociales: Art. 57; Título IV, Capítulo V: Derechos Laborales: Arts. 80 – 88; Título, VI Capítulo I, Economía Nacional: Art. 103; Título VIII, Capítulo I: De la Organización del Estado Capítulo V; Poder Judicial: Arts.158-167. Los artículos 80 a 88 se refieren a los siguientes derechos: derecho al trabajo, participación en la gestión de la empresa, igualdad en el salario por trabajo igual, remuneración en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, seguridad ocupacional ante los riesgos del trabajo, jornada laboral de ocho horas, descanso con goce de salario, remuneración en días feriados, décimo tercer salario, estabilidad en el trabajo, igualdad de oportunidad para la promoción, seguridad social, derecho de huelga, regulación del trabajo de menores, libertad para elegir la profesión u oficio y el lugar de trabajo, libertad sindical plena, autonomía sindical, fuero sindical, derecho a celebrar contratos individuales de trabajo y derecho a concertar convenios colectivos.
15. El Ministerio de Trabajo es la institución del Gobierno que dirige los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. La actuación del Ministerio del Trabajo está fundamentada en los siguientes instrumentos:
  - Ley N° 185, Código del Trabajo, publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 205, del 30 de octubre de 1996.
  - Ley N° 456, Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales a la Ley N° 185 Código del Trabajo, publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 133 del 8 de junio del año 2004.
  - Ley N° 474, Ley de Reforma al Título VI Libro Primero del Código del Trabajo: “Del Trabajo de los y las Adolescentes” publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 199 del 21 de Octubre del 2003.
  - Ley N° 442, Ley de interpretación auténtica del Art. 236 del Código del Trabajo, publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 206 del 30 de octubre del 2002.
  - Ley N° 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 11 de 17 de enero del año 2005.

- 
- Ley N° 290, Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo; Publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 102, del 3 de junio de 1998.
  - Ley N° 625, Ley del Salario Mínimo, publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 120, del 26 de junio del 2007.
  - Ley N° 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.
  - Ley N° 666, Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.
  - Ley N° 664, Ley General de Inspección del Trabajo.
  - Acuerdo Ministerial No. JCHG – 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

#### IV. Estructura de la administración de justicia

16. La estructura de la administración de justicia en Nicaragua, en orden jerárquico, es la siguiente:
  - Corte Suprema de Justicia
  - Tribunales de Apelaciones
  - Juzgados de Distrito
  - Juzgados Locales
17. La administración de justicia se rige fundamentalmente por:
  - Ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, aprobada por la Asamblea Nacional y publicada en la Gaceta Diario Oficial, N° 137 del 23 de julio de 1998, entró en vigencia el 23 de enero de 1999.
  - Ley 501, Ley de Carrera Judicial, que tiene como objetivo garantizar la gestión administrativa y financiera del Poder Judicial, y regular la carrera judicial establecida en la Constitución Política de Nicaragua, para la pronta y correcta administración de justicia, así como el régimen disciplinario de ese poder del Estado.
  - Ley 476, Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, que tiene como objeto regular el régimen del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, establecido por el artículo 131 de la Constitución Política, para garantizar la eficiencia de la administración pública y los derechos y deberes de los servidores Públicos.
18. Por mandato del artículo 164 de la Constitución Política, la **Corte Suprema de Justicia** es el órgano de mayor jerarquía a la que le corresponde organizar y dirigir la administración de justicia en el país, así como conocer y resolver los recursos ordinarios y extraordinarios que se presenten contra resoluciones de los Tribunales de Justicia de acuerdo con los procedimientos establecidos (recurso de casación, recurso de revisión, recurso de amparo por violación de los derechos establecidos en la Constitución, recurso de inconstitucionalidad de la ley).

---

**19.** Así mismo es de competencia de la Corte Suprema:

- Conocer y resolver las acciones penales en contra de aquellos funcionarios que la Constitución Política señale, previa privación de su inmunidad.
- Conocer y resolver el recurso de apelación en contra de las resoluciones recaídas en proceso especiales de responsabilidad con formación de causa por delitos de funcionarios públicos, y los que tenga lugar en contra de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de los Tribunales de Apelaciones (Corte Plena).
- Nombrar y destituir con el voto favorable de las tres cuartas partes de sus miembros a los Magistrados de los Tribunales de Apelaciones.
- Resolver sobre las solicitudes de extradición de ciudadanos de otros países y las de los nacionales.
- Nombrar y destituir a los Jueces, Médicos Forenses y Registradores Públicos de la Propiedad Inmueble y Mercantil de todo el país, de conformidad con la Constitución y la ley.
- Conceder autorización para la ejecución de sentencias pronunciadas por los Tribunales Extranjeros.
- Conocer y resolver los conflictos que surjan entre los municipios o entre éstos y los organismos del Gobierno Central.
- Conocer y resolver los conflictos de competencia y constitucionalidad entre los Poderes del Estado.
- Conocer y resolver los conflictos de constitucionalidad, entre el Gobierno Central y los Gobiernos Municipales (ayuntamiento) y de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica.
- Dictar su reglamento interno y nombrar al personal de su dependencia.
- Extender autorización y suspender en el ejercicio a los abogados y notarios.

**20.** La Corte Suprema se encuentra conformada por cuatro salas especializadas: Constitucional, Civil, Penal y Contencioso-Administrativa. La Corte cuenta con 16 magistrados, y cada sala está formada por 4 magistrados. La Sala Civil es la competente para conocer los recursos de amparo que se interponen en materia laboral ante los Tribunales de Apelaciones.

**21.** El órgano de gobierno de la carrera judicial es el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial. Es un órgano de la Corte Suprema de Justicia, al que se le confiere autonomía técnica y funcional, para ejercer la competencia de coordinar, planificar y ejecutar la política administrativa y financiera del Poder Judicial (Arto. 4 Ley de Carrera Judicial). Integrada por 4 Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, incluido el Presidente de la Corte quien lo preside (Art. 4 Ley de Carrera Judicial). Los integrantes propietarios del Consejo son electos con las dos terceras partes de los votos del pleno de La Corte Suprema de Justicia. En los mismos términos, se seleccionaran los Magistrados Suplentes, de cada uno de los tres Magistrados propietarios. En caso de ausencia temporal del presidente, ejercerá sus funciones el Vicepresidente de la Corte. El inicio del proceso de implantación de la Ley de Carrera Judicial fue el 17 de marzo del 2005, con la formación del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.

- 
- 22.** El órgano rector de la capacitación judicial de la carrera judicial es la Escuela Judicial. Su misión es elevar permanentemente el nivel de competencias y profesionalización jurídica y técnica de las distintas personas operadoras del sistema de justicia mediante la Formación inicial, continua y especializada, aplicando en los procesos estrategias metodológicas y didácticas modernas; con el fin de fortalecerlos en el desempeño de sus funciones, para que ejerzan una real y efectiva tutela judicial, basados en la ética, la equidad y la justicia.<sup>9</sup>
- 23.** Los *Tribunales de Apelaciones* conocen y resuelven en segunda instancia de los recursos en contra de las sentencias dictadas por los Juzgados de Distrito y de los Juzgados Locales. Conocen también de los recursos de amparo de conformidad con la ley de la materia, entre otros aspectos que también son de su competencia. Entre éstos pueden citarse los siguientes:
- Conocer del recurso de hecho por inadmisibilidad de los recursos de apelación contra sentencias de los Jueces de Distrito.
  - Conocer los recursos de amparo y de exhibición personal de conformidad con la ley de la materia.
  - Conocer y resolver los recursos de revisión en materia penal.
  - Conocer en primera instancia, de oficio o por acusación, de los procesos especiales de responsabilidad con formación de causa que, por delitos propios de los funcionarios públicos, tengan lugar en contra de los Jueces de Distrito, Abogados y Notarios en el ejercicio de sus funciones, Alcaldes y Presidentes de los Consejos Regionales Autónomos de la Costa Atlántica; sus resoluciones son apelables en un solo efecto ante la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia.
  - Conocer en segunda instancia, de los delitos señalados en el párrafo anterior cuando éstos fuesen cometidos por los Jueces Locales.
  - Dirimir los conflictos de competencia entre los Jueces que le están subordinados territorialmente.
  - Resolver los incidentes de implicancias y recusaciones que se promuevan contra sus miembros.
- 24.** Conforme al artículo 38 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), debe establecerse un Tribunal de Apelaciones para cada circunscripción judicial del país. Actualmente existen 9 Tribunales de Apelaciones a nivel nacional y está integrado por un número no menor de 5 magistrados y divididos al menos dos Salas que conocen de las materias civil, penal y laboral. Sólo en Managua existe una sala especializada en lo laboral del Tribunal de Apelaciones, compuesto por 3 magistrados.
- 25.** Los *Juzgados Civiles de Distrito* están establecidos en cada uno de los Departamentos y Regiones Autónomas en que se divide el territorio nacional, con sede en la cabecera departamental y en los municipios que se establezcan. La Corte Suprema en sesión plena puede acordar la creación de nuevos juzgados de distrito en los lugares que ella determine de acuerdo con las necesidades, estableciendo sus competencias.

---

<sup>9</sup> Fuente: página web poder judicial de Nicaragua

- 
26. Es competencia de los Juzgados Civiles de Distrito conocer en primera instancia de los procesos en materia de derecho civil, mercantil, agrario, laboral, seguridad social y todos aquellos que no sean competencia de un Juzgado específico dentro de la misma jurisdicción territorial. También existen juzgados de distrito en materia penal.
  27. Los Juzgados de Distrito son unipersonales y son nombrados por tiempo indefinido por la Sala Plena de la Corte Suprema. Los Jueces no pueden ser removidos de su cargo, salvo casos de destitución por las causas y de acuerdo con el procedimiento establecido en la LOPJ.
  28. Los Juzgados de Distrito se clasifican, según la materia, en: Juzgados de Distritos Civiles; Juzgados de Distrito Penal (Audiencia, Juicio y Ejecución); Juzgados de Distrito Penal de Adolescentes; Juzgados de Distrito del Trabajo; Juzgados de la Distrito de Familia; y los de otras especialidades que la ley determine. No obstante, sólo existen 5 juzgados especializados en materia de trabajo en todo el territorio nacional: 2 en la ciudad de Managua, 1 en León, 1 en Chinandega y 1 en Matagalpa.
  29. En las demás cabeceras departamentales y municipios los Juzgados de Distrito Civiles y los Juzgados Locales Únicos son los que conocen de las causas laborales conjuntamente con las otras materias. Las causas laborales constituyen aproximadamente el diez por ciento de la totalidad de las causas en este tipo de juzgados. Los jueces civiles y los locales tienen que conocer incluso las causas de naturaleza penal que se continúan rigiendo por el Código Penal anterior. La competencia de los jueces civiles y locales es la misma, por lo que en materia laboral conocen ambos del procedimiento en primera instancia, e interpuesta la apelación, en ambos casos, los expedientes deben de subir al correspondiente Tribunal de Apelaciones. En algunas circunscripciones existe uno o dos jueces de distrito y un juez local, y todos tienen las mismas competencias, por lo que los litigantes pueden optar entre interponer directamente sus demandas ante uno u otro, según sus preferencias. Aunque está en marcha la organización de una oficina de distribución de causas en todas las circunscripciones. Por razón de la cuantía todos los jueces de trabajo, los jueces de distrito y locales de lo civil y los jueces únicos locales, conocen de toda demanda laboral independientemente de la cuantía.

## **V. Nicaragua y la normativa de la OIT**

30. Nicaragua ha ratificado hasta la fecha 54 Convenios de la OIT (ver Anexo 2). Ha de destacarse que Nicaragua ha ratificado todos los convenios fundamentales así como el Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita.

## **VI. Situación actual de la administración de justicia**

### **Caracteres generales**

31. Conocer el estado actual de la justicia laboral, para poder efectuar las pertinentes recomendaciones en orden a dotarla de mayor agilidad, eficacia y calidad, ha de hacerse desde una doble perspectiva. Ha de estudiarse y valorar la administración de justicia, de un lado, como función unitaria del Estado, en tanto el Estado hace o administra justicia (Jurisdicción); de otro, desde el punto de vista de los ciudadanos que piden justicia (mediante el ejercicio de una acción, solicitud o pretensión), que son objeto de esa función.

- 
32. Poder o función del Estado y necesidad de justicia de los ciudadanos se unen a través del proceso, que no es sino la tramitación de un procedimiento, consistente en una sucesión de actos del juez y de las partes afectadas por un litigio, que tiene lugar de forma ordenada y sucesiva.
  33. La regulación del poder judicial, como se expresó, se asienta en el Capítulo V de la Constitución Política de la república de Nicaragua (CN), y se desarrolla legalmente por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua (LOPJ) publicada, el 23 de julio de 1.998, y por la Ley de Carrera Judicial (Ley 501), vigente desde el 30 de enero del año 2005, entre otras disposiciones.
  34. El derecho a la tutela judicial efectiva de derechos e intereses legítimos se reconoce en los arts. 52 y 160 CN, derecho que se regula en sus aspectos procedimentales en el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua (CPC) de 1 de enero de 1906, y en lo relativo al procedimiento laboral, en el Libro Segundo del Código de Trabajo de Nicaragua (CT) publicado, el 30 de octubre de 1996. Actualmente se está tramitando un anteproyecto de Código Procesal Civil de Nicaragua, en cuyo Título III se regula un Proceso Sumario fundado en la oralidad.
  35. Por consiguiente, cualquier diagnóstico y las recomendaciones pertinentes ha de partir de la valoración tanto del conjunto de normas jurídicas que regulan la organización judicial como administración de justicia laboral en Nicaragua, como el procedimiento por el que se encauza las actividades y conductas de las partes y el órgano judicial competente para la resolución del litigio.

### **Inexistencia de criterios jurisprudenciales uniformadores**

36. Las entrevistas efectuadas con los distintos agentes implicados en la administración de justicia permiten constatar la opinión de todos ellos de que la organización y funcionamiento de este servicio del Estado es actualmente insatisfactorio. Ello es así porque la justicia laboral en Nicaragua está muy escasamente especializada, y el procedimiento regulado principalmente en el Código del Trabajo – pese a los principios que proclama su art. 266 - no dan efectiva satisfacción a las demandas de los trabajadores y de los ciudadanos y empresas en general, no posibilita respuestas judiciales rápidas, ni tampoco la exigible seguridad jurídica.
37. Siendo la justicia uno de los principios en que se cimienta la nación nicaraguense (art. 5 CN), y regulándose también constitucionalmente los derechos sociales (capítulo III CN) y los derechos laborales (capítulo V CN) resulta prioritario que esos derechos se conviertan diariamente en realidad y en concreta justicia. Para ese fin se encomienda exclusivamente al Poder Judicial, integrado por los Tribunales de Justicia que establezca la Ley, las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado.
38. Siendo así, puede observarse que el legislador ordinario no consideró preciso incluir una Sala de lo Laboral entre las cuatro Salas en que se divide para efectos jurisdiccionales la Corte Suprema de Justicia – Sala de lo Civil, Sala de lo Penal, Sala de lo Constitucional y Sala de lo Contencioso Administrativo – con lo cual se carece actualmente de un cuerpo de doctrina jurisprudencial laboral y desde luego, de criterios unificadores de las sentencias que dictan los tribunales inferiores. Se observa a este respecto que el art. 163 de la CN solo prevé que la Corte Suprema de Justicia estará integrada por 16 magistrados electos, la cual se integrará en Salas, “cuya organización e integración se acordará entre los mismos magistrados, conforme lo estipula la Ley de la materia.”

---

## Proyecto de Ley para la creación de un Tribunal Superior del Trabajo

39. Esta deficitaria situación no parece ser adecuadamente corregida por el Proyecto de Ley para la creación del Tribunal Superior del Trabajo presentado, el 13 de noviembre de 2007, por un grupo de diputados, parece ser que recogiendo una iniciativa o petición sindical en ese sentido. Ese Proyecto ha sido dictaminado por la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, el 11 de septiembre del año 2008, recogiendo diversas modificaciones, quizás la más significativa, la constitución tripartita de los Magistrados del Tribunal, pues estará integrado por cinco magistrados propietarios y tres suplentes, nombrados por un periodo de cinco años. Dos de los cinco magistrados serán los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua que tengan más años en el ejercicio del cargo y los otros tres magistrados serán nombrados de entre candidatos de Facultades de Derecho, de las asociaciones de empleadores legalmente constituidas, de las asociaciones sindicales legalmente registradas en el Ministerio del Trabajo y de las asociaciones de abogados legalmente inscritas. La Presidencia del tribunal la tendrá el magistrado con más años de experiencia en la administración de justicia especializada en materia laboral.
40. Se pretende con esa Ley sustituir a los Tribunales de Apelación, señalados en los arts. 270 y 271 del Código del Trabajo, fijándose su sede en la capital de la República, y un ámbito jurisdiccional nacional, para conocer en apelación de las resoluciones dictadas por los juzgados competentes de las distintas circunscripciones del país y también, conocerá en apelación de las resoluciones que dicte el Consejo Directivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), matizando que “ante una resolución del Consejo Directivo del INSS, los afectados, pueden recurrir de amparo o acudir ante el Tribunal Superior del Trabajo” .
41. No se prevé en ese Proyecto de Ley un procedimiento específico para tramitar los litigios de que habría de conocer, debiendo suponerse que ese Tribunal Superior actuaría en segunda instancia, como un auténtico tribunal de apelación – pese a que se diga que conoce de las resoluciones que dicte el Consejo Directivo del INSS, todavía no enjuiciadas por jueces o tribunales en primera instancia - y no como un tribunal casacional o minicasacional. La doble instancia se prevé en el art. 20 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), y a diferencia del mero recurso se caracteriza por la posibilidad de impugnar las sentencias – de revisar tanto los hechos como el derecho aplicado – y por consiguiente de revisar las pruebas y practicar otras nuevas.
42. Así lo reconoce también el art. 271 del Código del Trabajo (CT) al otorgar facultades a los tribunales de apelación para revocar, modificar o confirmar las sentencias y el art. 272 de esa misma norma que al otorgar a las resoluciones que dicten los tribunales de apelaciones estado de cosa juzgada vedan, salvo ulterior reforma legislativa, la posibilidad de revisar en casación sus sentencias, incluso por la máxima instancia judicial que es la Corte Suprema de Justicia.
43. Parece obviar el Proyecto, modificado por el dictamen de la Comisión, que el art. 164.2) CN otorga a la Corte Suprema la atribución de conocer y resolver los recursos ordinarios y extraordinarios que se presenten contra las resoluciones de los Tribunales de Justicia de la república. Conviene observar, que en armonía con la doctrina científica moderna (Kelsen) el ordenamiento jurídico se concibe, con vértice en la Constitución, piramidalmente jerarquizado y también, en correspondencia con ello, de igual modo la organización judicial. Reflejo de ello es el art. 159 CN que proclama que “los tribunales de justicia forman un sistema unitario cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia”.
44. Se observa también que la composición del Tribunal podría entrar en clara colisión con los arts. 158 y 161 CN que prevén que la justicia se imparte por el Poder Judicial y correlativamente, las condiciones para ser Magistrado de los Tribunales de Justicia, así como, por la falta de indepen-



---

dencia que se les puede atribuir por haber sido nombrados de manera tripartita, en contravención del art. 165 de esa norma constitucional. Y desde luego contraviene frontalmente el art. 40 de la LOPJ, que ordena integrar por magistrados los tribunales de apelación, así como los principios, objeto y articulado de la Ley de Carrera Judicial.

45. Podría atribuirse también a ese virtual Tribunal Superior de Trabajo el defecto de carecer de facultades casacionales, lo que le restará fuerza jurídica para imponer a los tribunales y juzgados inferiores su doctrina, que también por sus características de dictarse en apelación será eminentemente casuística y desde luego sin el carácter de jurisprudencia únicamente predicable de las sentencias de la Corte Suprema de Justicia
46. Al margen de los reparos de inconstitucionalidad expuestos, en cualquier caso, aún superados éstos, también podría redundar la forma de designación de sus magistrados, que prevé el Proyecto de Ley y su Dictamen en la tacha de falta de objetividad e incluso en cualquier caso, sospecha de carencia de imparcialidad, tanto por la procedencia de sus miembros como por su duración temporal del cargo.
47. Finalmente, podría criticarse el alejamiento geográfico de ese Tribunal respecto a los ciudadanos, que se podría paliar de ser preciso, mediante el señalamiento de las vistas que precise celebrar, en otros lugares o sedes de otras circunscripciones o Departamentos. Más grave es la lentitud en la administración de justicia que notoriamente genera una segunda instancia con carácter general para todo tipo de asuntos y unido a esa lentitud, un cierto colapso por el cúmulo de asuntos que la mayor demanda de justicia ocasionará seguramente en el futuro.

### **Carencia de jueces especializados en los Tribunales de Apelación y en los Juzgados del Distrito**

48. La LOPJ establece en su art. 38 un Tribunal de Apelaciones para cada una de las nueve circunscripciones judiciales en que divide el país, aunque faculta a la Corte Suprema de Justicia para crear nuevas circunscripciones judiciales y modificar las existentes cuando lo considere necesario indicando en todos los casos el territorio que comprenden. Cada Tribunal de Apelaciones está integrado por un número no menor de cinco Magistrados y dividido en al menos dos Salas, que conocerán de las materias Civil, Laboral y Penal.
49. Su competencia principal radica entre otras, en conocer y resolver en segunda instancia de los recursos en contra de las sentencias dictadas por los Juzgados de Distrito. El art. 270 del Código de Trabajo otorga a estos tribunales el ser autoridad laboral y el art. 271 extiende también su conocimiento a las sentencias dictadas en esta materia por los Juzgados Locales a los que este precepto otorga también la cualidad de jueces del trabajo. Así lo entienden, por ejemplo, los dos jueces titulares de los Juzgados Civiles de Distrito de Granada que además de conocer de los asuntos civiles –ostensiblemente mayoritarios cuantitativamente- conocen de los asuntos laborales y comparten idéntica jurisdicción territorial y funcional con el Juzgado Local. También coincide con ese criterio interpretativo competencial el Tribunal de Apelaciones Laborales de Managua, que conoce en segunda instancia de las impugnaciones de las sentencias dictadas tanto por los dos Juzgados de Distrito Laboral, como de las de los Juzgados Locales de esta misma circunscripción.
50. Por razones quizás de escaso volumen de asuntos laborales que se tramitan en segunda instancia, como de la que parece tradicional postergación de la jurisdicción laboral, en este momento solo consta la existencia de un tribunal de apelaciones especializado, el Tribunal de Apelación Laboral de Managua. Este Tribunal solo cuenta con algún miembro especializado en Derecho Laboral. En

las ocho restantes distintas circunscripciones, están en la actualidad conociendo las apelaciones de estos asuntos laborales, las Salas de lo Civil de cada uno de los Tribunales de Apelación, sin haberse integrado en las mismas algún juez especializado.

51. La situación es similar en la primera instancia. Únicamente se cuenta en la actualidad con cinco Juzgados del Distrito del Trabajo (Juzgados Laborales, como los denomina el art. 270 CT) que conocen única y exclusivamente de la materia laboral, servidos por jueces del trabajo especializados. Son éstos, el Juzgado N° 1 y N° 2, del Distrito Laboral de Managua, y los Juzgados de León, Chinandega y Matagalpa. En el resto del país, son los Juzgados de Distrito Civil correspondiente y también los Juzgados Locales Civiles los que asumen las competencias en materia laboral y social, asuntos éstos que conforme a las estadísticas proporcionadas representan un reducido número en relación a los procedimientos civiles ordinarios. Por esa causa, como también por razones de formación del Juez, son los que le ocupan la mayor atención y tiempo que los atienden en condiciones en general de extrema penuria de medios frente a los de otra clase (concretamente, los recientemente creados Juzgados Penales y los Juzgados de Familia).

### Planta judicial y carga procesal laboral

52. El número de jueces y magistrados especializados en materia laboral y de seguridad social es sumamente reducido respecto del total de la planta judicial con que cuenta el país. La proporción de jueces de trabajo especializados es ínfima si la contrastamos con el total de jueces y magistrados. Por ejemplo, en el año 2007 de 383 jueces y magistrados a nivel nacional sólo 10 son especializados en materia de trabajo. Tal desproporción se mantiene si sustraemos los 162 jueces que atienden casos de naturaleza penal, pues aún así tenemos 82 jueces civiles y 129 jueces de distrito únicos que suman 211, frente a sólo 10 jueces y magistrados especializados en materia de trabajo. Tales 211 jueces y magistrados, sin tener especialidad laboral deben atender y resolver casos de esta naturaleza.

**Cuadro de número de jueces y magistrados**

Materia	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Civil</b>	<b>68</b>	<b>71</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	n.d.
Penal	85	99	150	161	162	n.d.
Familia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>Laboral</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	n.d.
<b>Único</b>	<b>139</b>	<b>126</b>	<b>129</b>	<b>126</b>	<b>129</b>	n.d.
Total	299	303	367	381	383	n.d.

En negrilla los que resuelven casos laborales

Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados por el Poder Judicial.

53. El tema de la falta de especialización de la justicia laboral debe verse también desde la perspectiva de los casos laborales que fueron interpuestos y los que fueron resueltos entre los años 2005 y 2008. Los siguientes cuadros muestra información desagregada sobre este particular respecto de los Juzgados de Trabajo, Juzgados de Distrito, Juzgados Locales y Juzgados Únicos. La Infor-

mación de los Tribunales de Apelación no está desagregada entre el Tribunal especializado de Managua y los demás.<sup>10</sup>

#### Casos laborales interpuestos y resueltos en los tribunales, 2005

Instancia	Interpuesto	Resuelto		Resuelto Total	Pendencia del año
		Del ingreso	Del acumulado		
Juzgado Distrito del Trabajo	1.227	299	473	772	928
Juzgado de Distrito Civil	345	93	78	171	252
Juzgaos Locales Civiles	493	158	63	221	335
Juzgados Locales Únicos	502	235	39	274	267
Tribunales de Apelación	745	291	460	751	454
<b>TOTAL</b>	<b>3.312</b>	<b>1.076</b>	<b>1.113</b>	<b>2.189</b>	<b>2.236</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas. Poder Judicial.

- Tasa de resolución= Total de expedientes terminados durante el periodo/ Total de carga de trabajo del periodo x 100. Indica la proporción entre expediente pendientes y los terminados
- Tasa de pendencia: indica el porcentaje de expediente que están a la espera de ser tramitados y aquellos en los que se ha iniciado el trámite pero que no han logrado terminarse.
- Tasa de congestión: determina el grado de saturación o retraso existentes. Si la tasa de congestión es mayor a 1, existe congestión en el despacho, si es igual a 1, no existe congestión. En este caso, si la congestión es de 2,2, indica que el despacho debió tramitar más casos de los que se resolvieron para eliminar así el retraso.

#### Casos laborales interpuestos y resueltos en los tribunales, 2006

Instancia	Interpuesto	Resuelto		Resuelto Total	Pendencia del año
		Del ingreso	Del acumulado		
Juzgado Distrito del Trabajo	1.539	467	540	1.007	1.072
Juzgado de Distrito Civil	373	88	163	251	285
Juzgaos Locales Civiles	533	187	125	312	346
Juzgados Locales Únicos	427	171	65	236	258
Tribunales de Apelación	638	258	571	829	380
<b>TOTAL</b>	<b>3.510</b>	<b>1.171</b>	<b>1.464</b>	<b>2.635</b>	<b>2.341</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas. Poder Judicial.

<sup>10</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO/ PROYECTO VERIFICACIÓN. **Informe de verificación de la implementación del Libro Blanco**. San José: Oficina Internacional del Trabajo, mayo 2009; págs. 31-32.

### Casos laborales interpuestos y resueltos en los tribunales, 2007

Instancia	Interpuesto	Resuelto		Resuelto Total	Pendencia del año
		Del ingreso	Del acumulado		
Juzgado Distrito del Trabajo	2.317	830	719	1.549	1.487
Juzgado de Distrito Civil	290	66	97	163	224
Juzgados Locales Civiles	590	223	387	610	367
Juzgados Locales Únicos	492	250	161	411	242
Tribunales de Apelación	884	372	586	938	512
<b>TOTAL</b>	<b>4.573</b>	<b>1.741</b>	<b>1.950</b>	<b>3.671</b>	<b>2.832</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas. Poder Judicial.

### Casos laborales interpuestos y resueltos en los tribunales, 2008

Instancia	Interpuesto	Resuelto		Resuelto Total	Pendencia del año
		Del ingreso	Del acumulado		
Juzgado Distrito del Trabajo	887	105	482	587	782
Juzgado de Distrito Civil	166	17	90	107	149
Juzgados Locales Civiles	328	81	172	253	247
Juzgados Locales Únicos	205	59	120	179	146
Tribunales de Apelación	337	28	371	399	309
<b>TOTAL</b>	<b>1.923</b>	<b>290</b>	<b>1.235</b>	<b>1.525</b>	<b>1.633</b>

Fuente: Dirección General de Planificación y Estadísticas. Poder Judicial.

54. En el siguiente cuadro se ha extraído información de los cuatro anteriores con el objeto de dar una visión panorámica de la efectividad del sistema judicial laboral nicaragüense. A los casos interpuestos se le ha sumado el número de casos acumulados para obtener el total de la carga anual, y al restárseles los casos resueltos durante el año obtenemos el número de casos pendientes de resolución anualmente. De esta información podemos concluir que al actual sistema judicial laboral vigente logra resolver aproximadamente sólo el 50% de los casos que gestiona, sin que haya progreso en ello sino más bien una ligera tendencia al empeoramiento.

### Resumen de la pendencia del año

	2005	2006	2007	2008
Interpuestos	3312	3510	4573	1923
Acumulado	1113	1464	1950	1235
Total de carga	4425	4974	6523	3158
Casos resueltos	2189	2635	3671	1525
Pendencia anual	2236	2341	2832	1633
Tasa resolución %	49.46 %	52.97 %	56.27 %	48.29 %

Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Dirección de Planificación y Estadísticas del Poder Judicial. Los datos del 2008 están referidos sólo al primer semestre.

55. En el cuadro que obra a continuación se ha procedido a sumar la carga procesal de los Juzgados de Distrito, Juzgados Locales y Juzgados Únicos, con el objeto de determinar la carga que está a cargo de justicia no especializada y contrastarla con la que está bajo competencia de los Juzgados de Trabajo especializados. Esta información nos da cuenta en primer lugar que el número de casos ingresados del año 2005 al 2007 se ha duplicado para los Juzgados de Trabajo especializados, mientras que el número de casos ingresados a los Juzgados Civiles (Juzgados de Distrito, Juzgados Locales y Juzgados Únicos) prácticamente se ha mantenido invariable. Esto indica por una parte que se demanda más ante los Juzgados de Trabajo y que éstos se encuentran sobrecargados respecto de su situación anterior. De otra parte, tal información nos indica una evolución en la proporción de casos entre la justicia laboral especializada y la no especializada. Mientras en el año 2005 la proporción era similar, aunque el mayor número de casos estaba en manos de la justicia no especializada, en la medida que ésta última se ha incrementado levemente en tanto que la especializada se ha duplicado, la proporción de casos se ha invertido a favor de la especializada que casi llega a duplicar a la justicia no especializada. No hemos tomado en consideración el año 2008 pues aparentemente la información está incompleta.

#### Casos laborales interpuestos ante Juzgados Especializados y Civiles

Año	2005	2006	2007	2008
J. Trabajo	1227	1539	2317	887
J. Civiles	1340	1333	1372	699

Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Dirección de Planificación y Estadísticas del Poder Judicial. Los datos del 2008 están referidos sólo al primer semestre.

56. La carga procesal de los Juzgados de Trabajo ha venido experimentando un incremento bastante notorio en los últimos años, conforme se aprecia del cuadro que figura a continuación. Del 2005 al 2007 el número de demandas interpuestas se ha duplicado, pasando de 1,227 a 2,317, en tanto que el número de casos resueltos también se ha duplicado en el mismo lapso, pasando de 772 en el 2005 a 1,549 en el 2008. Esto significa que si bien los juzgados especializados han doblado su producción, en razón del mayor número de demandas los casos que quedan pendientes al año ha pasado de 455 a 768.

### Carga laboral de Juzgados Especializados

Año	2005	2006	2007	2008
Interpuesto	1227	1539	2317	887
Resueltos	772	1007	1549	587

Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Dirección de Planificación y Estadísticas del Poder Judicial. Los datos del 2008 están referidos sólo al primer semestre.

57. La carga procesal de los Juzgados no especializados ha tenido una evolución diferente en lo que se refiere al incremento de demandas interpuestas, que ha sido muy leve, que ha posibilitado que el número de pendientes sea menor que en los juzgados especializados, tal como se aprecia del cuadro siguiente.

### Carga laboral de Juzgados No Especializados

Año	2005	2006	2007	2008
Interpuesto	1340	1333	1372	1552
Resueltos	666	799	1184	1014

Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Dirección de Planificación y Estadísticas del Poder Judicial. Los datos del 2008 están referidos sólo al primer semestre.

58. El cuadro siguiente da cuenta de la enorme desproporción entre la carga procesal de los Juzgados de Trabajo de Managua, que son especializados, y los juzgados de las demás circunscripciones del país. Esta información sirve de base para una posible reasignación de competencias territoriales.

### Cuadro de casos laborales interpuestos en primera instancia en 2008

Circunscripciones	Juzgados Laborales	J. Distrito Civil	J. Locales Civiles	J. Locales Únicos	Total	Nº J-Lab.
Las Segovias	-----	28	186	52	266	
Occidental	297	-----	33	37	367	2
Managua	2968	-----	34	39	3041	2
Oriental	-----	60	158	78	296	
Sur	-----	105	64	71	240	
Central	-----	47	116	36	199	
Norte	67	17	41	70	195	1
RAAS	-----	42	39	7	88	
RAAN	-----	38	129	19	186	

Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados por la Dirección de Planificación y Estadísticas del Poder Judicial.

### La carrera judicial

59. El art. 165 de la CN proclama que los Magistrados y Jueces en su actividad judicial, son independientes y sólo deben obediencia a la Constitución y a la Ley, y el art. 159 ordena establecer por

---

Ley la carrera judicial. Lógicamente, los Jueces y Magistrados laborales integran el poder judicial que es quien tiene el mandato constitucional de impartir la justicia emanada del pueblo.

60. Es encomiable que recientemente se haya abordado ya esa necesaria regulación mediante la Ley de Carrera Judicial (Ley 501), que fue aprobada por la Asamblea Nacional, el 14 de octubre de 2004. Aunque esa Ley entró en vigor, el 30 de enero del año 2005, parece que desgraciadamente no se está aplicando en todas sus previsiones pretextándose su falta de desarrollo reglamentario.
61. Esta Ley pretende hacer realidad orgánicamente el mandato constitucional de independencia judicial, inamovilidad, responsabilidad, capacidad y mérito en el acceso a la carrera judicial de Magistrados y Jueces sometidos únicamente al imperio de la ley, garantizando así que no podrán ser separados, suspendidos, trasladados ni jubilados, sino por alguna de las causas y con las garantías previstas en la ley.
62. Conforme a esa Ley, la carrera judicial se rige por los principios de mérito, responsabilidad, igualdad, publicidad, estabilidad, imparcialidad, independencia y especialización, definiendo éste principio como “la calidad que el funcionario adquiere con su formación profesional o por el desempeño de su cargo, lo que calificará su ubicación dentro del poder judicial”. Con ese fin, se crea el Consejo Nacional de Administración y de Carrera Judicial, como un organismo de la Corte Suprema de Justicia, al que se confiere autonomía técnica y funcional para ejercer la competencia de coordinar, planificar y ejecutar la política administrativa y financiera del Poder Judicial, y en suma, dirigir la Carrera Judicial. Se regula también las modalidades de ingreso en la Carrera Judicial, Regular o Extraordinario, por pruebas de oposición o concurso de méritos
63. No parece que sin embargo se haya procedido a aprobar por la Corte Suprema de Justicia, a propuesta del Consejo, el escalafón de la Carrera Judicial como, coherentemente con los principios que enuncia, regula el art. 32 de esa Ley.
64. La experiencia reciente relativa a la convocatoria por la Corte Suprema de Justicia de un concurso de oposición y méritos para nombrar cuatro Jueces de Distrito Civil de Familia -dos en Managua, uno Matagalpa y otro en Chinandega- auspiciada técnicamente por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) de España, en la que participaron más de cien abogados de todo país, debería aprovecharse en el futuro de cara a la necesaria especialización de los órganos judiciales laborales. En ese sentido, el escalafón judicial que contempla la Ley para el acceso a las plazas vacantes, ha de conjugar también con la previa experiencia en esta materia y la acreditada capacitación práctica y teórica.

## **Características del procedimiento judicial laboral**

### *Características generales exigibles a cualquier proceso laboral*

65. La garantía de imparcialidad y la seguridad jurídica con que ha de actuar la administración de justicia exige siempre la tramitación de un procedimiento, de una serie de actividades, de actos, que deben llevarse a cabo para llegar a obtener una resolución judicial.
66. Ese procedimiento, para ser eficaz ha de dar efectiva y justa satisfacción a las demandas de los trabajadores y de los ciudadanos que reclaman sus derechos laborales y sociales posibilitando respuestas judiciales ágiles y rápidas, pues es de sobra sabido que justicia lenta no es justicia.
67. La rapidez no equivale ni precisa recortar o suprimir los trámites esenciales del procedimiento, pues cualquier procedimiento judicial para ser reconocible como tal, requiere de inevitables trá-

---

mites de audiencia a las partes en condiciones de igualdad. Ha de garantizar satisfactoriamente el derecho a la tutela judicial efectiva, asegurando el acceso al proceso, los derechos de contradicción y defensa, la utilización de los medios de prueba pertinentes, garantizando la igualdad efectiva en la administración de las pruebas y asegurar en suma que no se produzca indefensión a ninguno de los litigantes.

68. Estas orientaciones generales están reconocidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos que se refiere a la necesidad de contar con un *recurso efectivo* ante los tribunales nacionales competentes, que ampare a las personas contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley. Por otra parte, la Convención Americana de Derechos Humanos, reconoce a toda persona el derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un *plazo razonable*, por un juez o tribunal competente, independiente, imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, *laboral*, fiscal o de cualquier otro carácter. Similar prescripción la encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece el derecho a ser juzgado “*sin dilaciones indebidas*.”
69. Finalmente, se llame o no segunda instancia, requiere de un recurso extraordinario para la impugnación de las sentencias dictadas en primera instancia, de un Tribunal de Apelación - conforme la exigencia del art. 159 CN - y sobre todo, de cara a garantizar la unificación de criterios y la seguridad jurídica, de recursos de naturaleza casacional, tratándose los tribunales de justicia, como dice el precepto constitucional referido, de un sistema unitario cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia.
70. Además de agilidad, para garantizar la efectiva igualdad en el ejercicio de los derechos enunciados en abstracto en las leyes, una justicia de calidad debe también garantizar la gratuidad, es decir, el fácil acceso sin coste alguno de los trabajadores a los tribunales.
71. El juicio verbal, presidido por los principios de oralidad, inmediación, concentración y celeridad, se constituye sin duda alguna en el instrumento óptimo para resolver con la eficacia, agilidad y celeridad exigibles las pretensiones procesales que afectan a las relaciones laborales y de seguridad social.
72. Oralidad, como sinónimo de celeridad, concentración e inmediación, y gratuidad – junto a la necesaria especialización de los jueces y tribunales, ya anteriormente referida – conforman los pilares en que necesariamente se ha de sostener el edificio de la justicia laboral.

### *El proceso laboral regulado actualmente en Nicaragua*

73. El derecho de todos los ciudadanos a obtener una pronta resolución o respuesta cuando acuden a los juzgados y tribunales – que como ya se ha expuesto, integran uno de los Poderes del Estado – se reconoce constitucionalmente en el art. 52 CN.
74. Ese derecho se extrema en relación a los trabajadores, cuando litigan en situación diferente a la del empresario. No se hallan desde luego, en una previa situación de igualdad respecto de las empresas, ni en el campo económico, ni en el jurídico y consecuentemente, cuando acceden a los tribunales tampoco en el ámbito del proceso laboral, en donde el empresario dispone de mayor poder sobre los actos procesales y sobre la prueba, por lo que en definitiva esa desigualdad real se ha de compensar tuitivamente por el juzgador al que las normas procesales han de otorgar facultades para que garantice el equilibrio real entre los litigantes para así poder conseguir la efectiva justicia de los derechos laborales.



- 
75. En armonía con esta concepción, el art. 266 del CT proclama, además de la gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites laborales – reconocida también en el art. 165 CN y 21 de la LOPJ - la oralidad de las actuaciones y diligencias, exigiendo que todos los procedimientos y trámites han de estar fundamentados en esos principios, además de en la intermediación, publicidad, impulso de oficio, concentración y celeridad orientada a la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez.
76. Sin embargo, el procedimiento que se diseña en el Título V del Libro Segundo del Código de Trabajo no contiene algunas previsiones que se han demostrado contribuyen a la necesaria eficacia, agilidad y celeridad, ni tampoco responde a la clásica regulación de un proceso verbal por entre otras, las siguientes razones:
77. No se regulan actividades preprocesales de carácter obligatorio como la exigencia de acreditar haber al menos intentado una conciliación administrativa previa a la interposición de la demanda, o en el caso de demandas frente a la Seguridad Social o cualquier Administración Pública, la reclamación administrativa previa. Estos actos preprocesales son cauces rápidos y eficaces para satisfacer pretensiones puestos a disposición de los trabajadores para la solución con las debidas garantías de los conflictos, y permiten aligerar la carga de trabajo de los órganos judiciales a menor coste. El trámite conciliatorio que regula el art. 323 CT se prevé ante el mismo juez que conoce del litigio, en la misma audiencia fijada por el auto de admisión de la demanda, pero sin establecer su carácter obligatorio, aún cuando el art. 310 dispone que ese auto, “contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia”. No se regulan los efectos de la no comparecencia a ese acto del demandado, salvo la declaración de rebeldía que no conlleva en sí su ulterior condena en sentencia, pues se ha considerado por los tribunales nicaragüenses que la ausencia equivale a una contestación negatoria de los hechos de la demanda.
78. En el procedimiento verbal, solo la demanda es escrita en la instancia siendo a partir de ella totalmente oral el procedimiento, incluida la contestación, la cual se realiza en la audiencia oral en que el Juez se pone en relación directa con las partes y con las pruebas, al margen de que la vista puede ser preparada por una serie de actos escritos que pueden tener una trascendencia decisiva en el resultado de la litis. Sin embargo, la regulación actualmente vigente prevé un trámite de contestación de la demanda dentro de las cuarenta y ocho horas después de notificada, más el término de la distancia en su caso. Además, se abre un trámite probatorio de seis días, prorrogable por tres días más en casos justificados (art. 327 CT) y aunque las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria, ante el juez o magistrado, ello es así, “salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia” (art. 328 CT).
79. No se prevé la posibilidad de efectuar las notificaciones y citaciones al demandado por medio distinto que no sea el de entrega de cédula o copia, mientras que para las citaciones a los testigos y peritos pueden hacerse “por los medios más expeditos posibles, como telegrama, cablegrama u otros medios semejantes, dejándose constancia en las diligencias”.
80. Se regula que la interposición de un recurso o remedio suspende la ejecución de la resolución impugnada, salvo cuando la ley disponga expresamente lo contrario (art. 350 CT). La consecuencia es que el procedimiento quedará habitualmente en suspenso cuando se recurra cualquier acto o actuación del mismo. En las regulaciones procesales más modernas, con el fin de evitar el abuso del proceso y las consiguientes dilaciones, generalmente se prevé que lo acordado en las resoluciones se llevará a cabo sin efecto suspensivo ni devolutivo no obstante su posible impugnación. Tratándose de sentencias recurridas, aunque en el art. 360 del CT se establece que las medidas de garantía tienen el objeto de asegurar los resultados de los procesos instituidos, se echa en falta

---

una más concreta y específica regulación de medidas cautelares para recurrir en apelación, como el depósito, la consignación o aval bancario del importe de la condena mientras se tramita la apelación.

- 81.** Se regula el embargo precautelar (art. 361 CT) sin preverse los supuestos de hecho o de derecho en que podrá acordarse precautoriamente el embargo de bienes del demandado, quedando a criterio discrecional del juez acordar esas medidas “según las circunstancias”. No se regula un incidente de posible oposición a esa medida que parece tener un carácter preventivo, y se echa en falta la regulación de la ejecución provisional de la sentencia ganada en instancia. En su regulación procesal suele admitirse la posibilidad de percibir cantidades a cuenta de la condena en concepto de anticipo, con la garantía en su caso del Estado de la devolución, para el caso de ulterior revocación, o la readmisión o reintegro al trabajo mientras se sustancia la segunda instancia.
- 82.** El CT admite la apelación frente a cualquier clase de sentencias y también con independencia de la inferior o mayor cuantía de la condena. Parece obvio que las sentencias dictadas en segunda instancia tiene un coste para la Administración de Justicia que no debería soportarse cuando el beneficio que se otorga con la misma es inferior. Por otra parte, para el trabajador – incluso con la regulación posible de medidas cautelares y ejecución provisional – es penoso que haya de esperar a una sentencia firme y definitiva cuando se trata de cuantías de poca monta - habitualmente correspondientes al impago del salario debido o de algún derecho conexo al mismo – o en materias como la disciplinaria (sanciones) o vacaciones, que carecen de importancia trascendental en la relación de trabajo. La CN no exige una segunda instancia con carácter generalizado para todos los procedimientos -parece que únicamente se prevé en el art. 34.9 para los procesados penalmente- y aunque el art. 159 establece que “habrá Tribunales de Apelación”, ello no equivale a un reconocimiento necesario y obligatorio de una segunda instancia para todos los procedimientos.
- 83.** No se regula un procedimiento específico de apelación, por lo que salvo los trámites iniciales de plazo y órgano ante quien se interpone, según lo dispuesto en los arts. 352 y 353 del CT, ha de entenderse aplicable supletoriamente el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con los dispuesto en el art. 404 del CT .
- 84.** No se establecen otros contenidos de la sentencia que los que ordena el art. 347 del CT. Acertadamente, el Anteproyecto de Código Procesal Civil dispone que la sentencia habrá de resolver todas las cuestiones planteadas en el proceso; que habrá de dictarse dentro de los diez días siguientes a la finalización de la audiencia para ser notificada a las partes en el plazo máximo de tres días. No se exige por tanto a los jueces y tribunales expresar los antecedentes de hecho, consistentes en el resumen de los actos de naturaleza procesal sucedidos o que hayan sido objeto de debate en el proceso. Tampoco, se exige declarar los hechos que estime probados, de manera separada. Y, lo que cada día parece más necesario de cara al necesario control de la actividad jurisdiccional por los tribunales superiores, nada se dice respecto a expresar los razonamientos que han llevado al juzgador o tribunal a darlos por probados, y los fundamentos de los pronunciamientos del fallo.

## **VII. CONCLUSIONES**

### **Carencia de justicia especializada**

- 85.** El número de jueces y magistrados especializados en materia laboral y de seguridad social es sumamente reducido respecto del total de la planta judicial con que cuenta el país. Solo 10 jueces y magistrados especializados existen en el país frente a 211 jueces civiles y de juzgados

---

únicos, que también deben atender y resolver casos de naturaleza laboral sin estar especializados en la materia.

86. La carga procesal que gestionan los Juzgados de Trabajo especializados se ha duplicado del 2005 al 2007, mientras que el número de casos laborales ingresados a los Juzgados Civiles (Juzgados de Distrito, Juzgados Locales y Juzgados Únicos) prácticamente se ha mantenido invariable, lo que demuestra la preferencia de los usuarios por demandar ante los juzgados especializados de trabajo y que éstos se encuentran sobrecargados.
87. En el 2005 los juzgados no especializados gestionaban mayor número de casos laborales que los especializados de trabajo, pero al 2007 la proporción de casos se ha invertido a favor de la justicia especializada que casi llega a duplicar la justicia no especializada. No obstante, esto significa también que casi la mitad de casos laborales es gestionado por jueces no especializados que los atienden en forma residual al representar menos de un 10% de la carga de sus juzgados y que no podrían asumir un sistema especial de celebración de juicios distinto del que aplican en los temas de familia, mercantiles, de propiedad inmobiliaria, entre otros.
88. La justicia especializada de trabajo se considera una condición *sine qua non* para estar en capacidad de cambiar el sistema escrito por el sistema oral de juicios laborales, toda vez que este sistema exige una preparación y organización de los juicios totalmente distinta de los juicios escritos, incluyendo una infraestructura especial (salas de audiencia, grabación de vídeo y audio, etc.).
89. Existe una gran necesidad de incrementar el número de jueces de trabajo especializados y sustraer la competencia laboral a los Juzgados Civiles.

### **Justicia laboral no unificada**

90. En las 9 circunscripciones judiciales en las que está dividido el país existen igual número de Tribunales de Apelaciones, siendo el de Managua el único que cuenta con una sala especializada en materia de trabajo y de seguridad social. En cada uno de estos 9 Tribunales de Apelaciones terminan los procesos laborales iniciados en la instancia, lo que ocasiona la existencia de abundante jurisprudencia contradictoria, pues cada Tribunal de Apelaciones interpreta la ley conforme a su leal saber y entender, sin contarse con un órgano o procedimiento unificador.
91. Este problema se acrecienta por la existencia de 8 Tribunales de Apelaciones existentes en el país que no son de naturaleza especializada en lo laboral, sino en civil y penal, que se ven precisados a pronunciarse sobre casos laborales y de seguridad social en los que se aplican principios y normativa nacional e internacional sumamente especializada.
92. El legislador ordinario no consideró preciso incluir una Sala de lo Laboral entre las cuatro Salas en que se divide la Corte Suprema para efectos jurisdiccionales, con lo que se carece actualmente de un cuerpo de doctrina jurisprudencial laboral, y desde luego, de criterios unificadores de las sentencias que se dictan por los tribunales inferiores de apelaciones.
93. El proyecto para la creación de un Tribunal Superior de Trabajo, actualmente en trámite en la Asamblea Legislativa, con ámbito jurisdiccional nacional que conocería en apelación de las resoluciones dictadas por los juzgados competentes de las distintas circunscripciones del país, adolece de varios problemas que habría que corregir conforme se ha señalado en el apartado VI del presente informe. No obstante, la idea central de un Tribunal Superior de Trabajo con ámbito jurisdiccional que conocería de las apelaciones de las sentencias dictadas en primera ins-

---

tancia, es una propuesta que hay que recoger y regular adecuadamente, con integración exclusiva de magistrados profesionales nombrados por tiempo indeterminado.

### **Función casatoria excepcional a cargo de la Corte Suprema**

94. Actualmente la Corte Suprema de Justicia no conoce de casos laborales pues éstos finalizan en los 9 Tribunales de Apelaciones existentes, salvo en los casos de interposición de recursos de amparo, que ante la falta de seguridad jurídica ocasionada por la abundante jurisprudencia contradictoria, están proliferando en forma alarmante.
95. Existe la necesidad de establecer una función casatoria con sede en la Corte Suprema de Justicia, pero sólo para que en casos de jurisprudencia contradictoria pueda pronunciarse excepcionalmente, sin que se convierta en una tercera estación procesal de inexorable tránsito.

### **Procedimiento en la instancia**

96. El análisis de las estadísticas judiciales demuestra que el actual sistema de juicios escritos no permite resolver los casos laborales en forma rápida, a pesar de tratarse de derechos sociales y en los que se litigan derechos fundamentales en el trabajo. No existen estadísticas que den cuenta de la duración media de los procesos, pero los entrevistados han estado de acuerdo que los procedimientos laborales judiciales duran entre 2 y 4 años, al menos.
97. Esta información concuerda con el resumen de la pendencia anual extraída de la información proporcionada por la Dirección General de Planificación y Estadísticas del Poder Judicial, de donde se puede concluir que sólo se resuelven anualmente el 50% del total de casos que gestiona la justicia laboral. El otro 50% no resuelto se acumula a la cada vez mayor cantidad de demandas que se interponen cada año.
98. El procedimiento escrito aplicado en la instancia resulta ineficaz para tramitar con celeridad, dentro de un plazo razonable y sin dilaciones indebidas los juicios laborales en el país. La rapidez no equivale ni precisa recortar o suprimir los trámites esenciales del procedimiento judicial que requiere de inevitables trámites de audiencia para garantizar el debido proceso, la tutela judicial efectiva y la garantía del derecho de defensa.
99. A la luz de lo analizado resulta impostergable el cambio del sistema escrito de juicios laborales al sistema oral, así como suplir la inexistencia de procedimientos especiales de carácter preferente para la protección de derechos fundamentales, particularmente por discriminación sindical y de género, con las características procesales especiales que caracterizan a este tipo de procedimientos.

### **Debilidad de la conciliación administrativa y judicial**

100. No se regulan actividades preprocesales de carácter obligatorio como la exigencia de haber al menos intentado una conciliación administrativa previa a la interposición de la demanda. Estos actos preprocesales son cauces rápidos y eficaces para satisfacer pretensiones que permiten aligerar la carga de trabajo de los órganos judiciales a menor coste.
101. La administración del trabajo, en concreto el Ministerio del Trabajo, sería la institución administrativa más idónea para instaurar un sistema de conciliación administrativa debidamente pro-

---

fesionalizado y dotado de los medios de infraestructura (salas de conciliación y equipo) para intentar sistemáticamente conciliaciones. La instauración de un sistema de estas características requiere de la dotación presupuestal necesaria al Ministerio del Trabajo, que se justifica plenamente pues al final reduciría costes al Poder Judicial, lo que redundaría finalmente en menores costos totales. La experiencia demuestra que los sistemas de conciliación administrativas establecidos adecuadamente y con procedimientos apropiados, permite que con carácter prejudicial se solucionen entre el 40% y 60% de los reclamos que de otra forma recaerían en el Poder Judicial.

## Capacitación

102. La instauración del sistema oral de juicios laborales requiere de un amplio programa de capacitación no sólo de jueces y magistrados especializados de trabajo, sino que debe comprenderse a toda la comunidad jurídica que es usuaria del sistema judicial, incluyéndose además a universidades, colegios de abogados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.
103. Se necesita cambiar por completo la actual concepción de juicios escritos prevaleciente desde la creación de los juzgados y tribunales de justicia, por lo que resulta conveniente prever una *vacatio legis* suficientemente amplia y prever una aplicación progresiva con el objeto de preparar a todos los operadores judiciales para el cambio, que es sustancial.

## Infraestructura y medios materiales

104. No se cuenta con la infraestructura necesaria para asumir el cambio al sistema oral de juicios laborales, al carecer las sedes judiciales de salas de audiencia en las que públicamente se realicen los juicios. Tampoco se dispone de medios de grabación para aligerar el registro de los hechos acontecidos durante las audiencias.
105. Se ha constatado la existencia de suficiente espacio físico para la futura construcción de salas de audiencias.

## Diálogo social y consulta sujetos sociales

106. Hay que tener en cuenta que para impulsar con éxito una reforma de la naturaleza propuesta, resulta necesario promover un acuerdo de base muy amplia en el que participen todos los sectores que tengan interés en que se realicen mejoras específicas del sistema judicial laboral, como es el caso de, además del propio poder judicial, las organizaciones de empleadores, de trabajadores, colegios de abogados, facultades de derecho, organismos tripartitos permanentes de diálogo social, además del Ministerio de Trabajo. Debería evitarse que el proceso de reforma no se vea absorbido sólo por la comunidad jurídica ni por el poder judicial en forma exclusiva.
107. El espíritu del Art. 2 del Convenio 144 de la OIT es el de "poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores...", y de la Recomendación 152 (consultas tripartitas), de celebrar consultas sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas. Aunque estas normas se refieren a las actividades de la OIT específicas señaladas en el Art. 5 del Convenio 144, el espíritu es el mismo. Debe destacarse que las consultas a que se refiere el Convenio 144 no imponen la búsqueda de un acuerdo, sino que tienen la finalidad de ayudar a la autoridad competente para que pueda tomar una decisión. Pero que para que las consultas tengan sentido no deben ser

---

simplemente un gesto simbólico sino que la autoridad competente debe acordarles la debida atención. No obstante, el resultado de las consultas no debería considerarse como obligatorio y la decisión final debería depender del gobierno, el poder judicial o del poder legislativo, según el caso.

## **VIII. Recomendaciones generales**

### **Carencia de justicia especializada**

- 108.** Se debe prescribir que, una vez que comience a aplicarse gradualmente la reforma, sólo los Juzgados del Trabajo especializados conocerán de los conflictos y pretensiones laborales y de seguridad social. Se ha constatado la necesidad de crear al menos 5 Juzgados del Trabajo especializados adicionales a los 5 existentes, con cargo de ampliar los estudios de población y de demanda territorial del servicio de justicia laboral.
- 109.** La totalidad de los Juzgados de Trabajo especializados en primera instancia con competencia exclusiva en la materia serían al menos 10 a nivel nacional. Consecuentemente estos juzgados especializados asumirán la competencia laboral que actualmente tienen los Juzgados de Distrito Civil, Juzgados Locales Civiles y Juzgados Únicos.
- 110.** Por la excesiva carga procesal laboral que se concentra en Managua, según se ha visto de las estadísticas judiciales, en Managua habrían al menos 4 Juzgados Especializados en Trabajo (2 existentes y 2 nuevos). Adicionalmente se recomienda:
  - Mantener los 2 Juzgados Especializados de Trabajo en León y Matagalpa.
  - El Juzgado de Trabajo de Chinandega trasladarlo a la circunscripción de Las Segovias con sede en Estelí.
  - Unificar en una única circunscripción laboral la Oriental y Sur, con sede en Granada.
  - Crear un Juzgado de Trabajo para la circunscripción central con sede en Juiegalpa, Chontales.

### **Justicia laboral no unificada: creación del Tribunal Superior de Trabajo**

- 111.** Creación de un Tribunal Superior de Trabajo de ámbito territorial nacional con sede en Managua, de carácter especializado en materia laboral y de seguridad social. Debería estar integrado por cinco magistrados profesionales nombrados conforme a la Ley de Carrera Judicial.
- 112.** Se accedería a él mediante un recurso de apelación limitado o enfocado al control de las sentencias de los juzgados inferiores en la aplicación del derecho mediante un procedimiento especial a elaborarse, sin práctica de nueva prueba, salvo caso excepcional.
- 113.** Debería considerarse la obligación de consignar, depositar o avalar el importe de la condena para poder apelar, con el objeto de evitar apelaciones dilatorias.
- 114.** Se debe establecer limitación de la apelación por la cuantía de los asuntos, con excepción de algunas materias a determinar.

---

## **Función casatoria excepcional a cargo de la Corte Suprema**

- 115.** Creación de un recurso de casación para unificación de doctrina limitado en cuanto a su acceso en razón de la existencia de doctrina contradictoria, del que habrá de conocer una nueva sala o alguna de las existentes.

## **Procedimiento en la instancia**

- 116.** Procedimiento similar o que asuma el proceso sumario oral y concentrado del anteproyecto de Ley de Procedimiento Civil, actualmente en estudio, caracterizado por los principios de inmediación, celeridad, publicidad e impulso de oficio, adaptando al mismo los preceptos del Libro II del Código de Trabajo, con las siguientes características básicas, entre otras:
- Alegación y contestación a la demanda en forma oral en el acto de la audiencia de juicio.
  - Proposición y actuación de pruebas en el mismo momento del juicio.
  - Proposición de posibles excepciones en audiencia.
  - Expresión de conclusiones de las partes.
  - Posibilidad de dictarse sentencia de viva voz en la misma audiencia.
- 117.** Procedimiento especial de carácter preferente para la protección de derechos fundamentales, particularmente por discriminación sindical y de género, con posibilidad de suspensión del acto impugnado por nulidad radical, inversión de la carga de la prueba, resarcimiento de los daños y perjuicios y posibilidad de ejecución provisional de la sentencia.
- 118.** Procedimiento de oposición a la ejecución con prevalencia del título ejecutivo.
- 119.** El contenido de todas las sentencias que se emitan en las dos instancias y en casación, deben adecuarse a lo establecido en el anteproyecto antes citado y fundamentarse los razonamientos que sustentan el fallo jurídicamente

## **Debilidad de la conciliación administrativa y judicial**

- 120.** Instauración de un sistema de conciliación administrativa obligatoria previa al trámite judicial a cargo de un personal capacitado y altamente profesionalizado a cargo del Ministerio de Trabajo, al que se le proveerán los recursos presupuestales necesarios.
- 121.** Creación de una norma procedimental en la que se prevea la posibilidad de incluir un procedimiento monitorio.
- 122.** En sede judicial la conciliación se intentará obligatoriamente por el juez en la audiencia de juicio.

---

## Capacitación

123. Programa de capacitación de jueces y magistrados, así como de abogados y representantes de empleadores y de trabajadores en el nuevo procedimiento judicial laboral oral, que comprenda a toda la comunidad jurídica que es usuaria del sistema judicial, incluyéndose a universidades, colegios de abogados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.

## Infraestructura y medios materiales

124. Dotar a las sedes judiciales de salas de audiencias, sistemas de grabación, y conexiones en red a bases de datos.

## Diálogo social y consulta sujetos sociales

125. Deberían considerarse mecanismos de coordinación con el Ministerio de Trabajo, sobre todo para la parte relativa al sistema de conciliación administrativo previo al judicial que se ha propuesto.
126. Así mismo deberían establecerse mecanismos de diálogo social y consulta con las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con el objeto de tener presente sus sugerencias y observaciones a lo largo del proceso, en la medida que sus representados son los directamente usuarios del sistema.



---

---

## **Anexo 1: Instrumentos legales de la administración de justicia de Nicaragua**

- Constitución Política de Nicaragua
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, Ley 260
- Ley de Carrera Judicial, Ley 501
- Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Ley 476
- Código de Trabajo, Ley N° 185, de la Asamblea Nacional.
- Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales, Ley N° 456
- Ley de Reforma al Título VI Libro Primero del Código del Trabajo: “Del Trabajo de los y las Adolescentes”, Ley N° 474
- Ley de interpretación auténtica del Art. 236 del Código del Trabajo, Ley N° 442
- Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Ley N° 516
- Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Ley N° 290
- Ley del Salario Mínimo, Ley N° 625
- Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley N° 664
- Acuerdo Ministerial No. JCHG – 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

---

## Anexo 2: Convenios ratificados por Nicaragua<sup>11</sup>

- [C1 Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919](#)
- [C2 Convenio sobre el desempleo, 1919](#)
- [C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919](#)
- [C4 Convenio sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1919](#)
- [C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores \(industria\), 1919](#)
- [C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo \(naufragio\), 1920](#)
- [C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920](#)
- [C11 Convenio sobre el derecho de asociación \(agricultura\), 1921](#)
- [C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo \(agricultura\), 1921](#)
- [C13 Convenio sobre la cerusa \(pintura\), 1921](#)
- [C14 Convenio sobre el descanso semanal \(industria\), 1921](#)
- [C16 Convenio sobre el examen médico de los menores \(trabajo marítimo\), 1921](#)
- [C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925](#)
- [C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925](#)
- [C19 Convenio sobre la igualdad de trato \(accidentes del trabajo\), 1925](#)
- [C21 Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926](#)
- [C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926](#)
- [C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926](#)
- [C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad \(industria\), 1927](#)
- [C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad \(agricultura\), 1927](#)
- [C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928](#)
- [C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929](#)
- [C28 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929](#)
- [C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930](#)
- [C30 Convenio sobre las horas de trabajo \(comercio v oficinas\), 1930](#)
- [C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo \(mujeres\), 1935](#)
- [C63 Convenio sobre estadísticas de salarios v horas de trabajo, 1938](#)
- [C77 Convenio sobre el examen médico de los menores \(industria\), 1946](#)
- [C78 Convenio sobre el examen médico de los menores \(trabajos no industriales\), 1946](#)
- [C87 Convenio sobre la libertad sindical v la protección del derecho de sindicación, 1948](#)
- [C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948](#)
- [C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949](#)

---

<sup>11</sup> Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>

---

[C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949](#)

[C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951](#)

[C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957](#)

[C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958](#)

[C111 Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)

[C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960](#)

[C117 Convenio sobre política social \(normas y objetivos básicos\), 1962](#)

[C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963](#)

[C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964](#)

[C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967](#)

[C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970](#)

[C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971](#)

[C136 Convenio sobre el benceno, 1971](#)

[C137 Convenio sobre el trabajo portuario, 1973](#)

[C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973](#)

[C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974](#)

[C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974](#)

[C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975](#)

[C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975](#)

[C144 Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976](#)

[C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas \(gente de mar\), 1976](#)

[C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999](#)