

SENTENCIA No.: 09/2015

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, diecinueve de enero del dos mil quince. Las nueve y cuarenta minutos de la mañana. **VISTOS-RESULTA:** Ante el Juzgado Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, compareció la señora **KAREN VANESSA RODRIGUEZ SERRANO** a entablar demanda con acción de reintegro en contra del **COLEGIO PARROQUIAL JOSE MARIA VILLESKA** representada por el señor **GONZALO RODRIGUEZ PINEL** en calidad de Director General; luego de celebrada la audiencia de conciliación y juicio, la Juez A quo, dictó la Sentencia N° 49/2014 de las nueve y treinta minutos de la mañana del siete de marzo del año dos mil catorce, mediante la cual declaró sin lugar la demanda; sin costas. Inconforme, la parte actora recurrió de apelación y expresó los agravios que le causaba la sentencia recurrida. Dicho recurso fue admitido en ambos efectos y se emplazó a la parte apelada a fin de que contestara agravios, lo que así hizo en esta instancia laboral. Por imperio de las Leyes N° 755 creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones y N° 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, se otorga competencia a este Tribunal para conocer la presente litis, y siendo el caso de resolver; **SE CONSIDERA: I. EN CUANTO A LA NULIDAD ABSOLUTA DE OFICIO:** Sin entrar a mayores preámbulos considerativos, luego de haber efectuado una revisión minuciosa del presente asunto, encuentra este Tribunal que la trabajadora adujo en su libelo de demanda que su despido se originó a raíz de que informó a su empleador sobre su estado de embarazo, expresando textualmente: “...**Señor (a) Juez, mi despido se origina a raíz de que le informo a mi empleador que estoy embarazada, información que no le gusto por lo que me despiden de forma arbitraria y se me niega este derecho porque estoy en estado de Gravidéz...**” (ver folio 6 del expediente). Es decir, la trabajadora alegó haber sido despedida por motivo de discriminación ante su estado de embarazo, en franca violación a sus derechos fundamentales. En relación a este tópico, la Ley N° 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), establece: “**Art. 105 Solicitud de tutela judicial 1. Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical o CUALQUIER OTRO DERECHO FUNDAMENTAL podrá pedir su tutela a través del proceso regulado en este capítulo, incluso cuando se haya interpuesto solicitud de despido por causa justa ante la autoridad administrativa. En este último caso, a requerimiento judicial, la autoridad administrativa suspenderá la tramitación de la solicitud y le remitirá todo lo actuado. 2. A estos efectos se entenderá por derechos fundamentales: a. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b. Eliminación de todas las**

*formas de trabajo forzoso u obligatorio; c. Abolición efectiva del trabajo infantil; y d. **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...*” (Subrayado y mayúsculas del Tribunal), instituyendo la **EXCLUSIVIDAD** del procedimiento regulado en los artos. 105 al 111 de la Ley N° 815 CPTSS de **TUTELA DE LIBERTAD SINDICAL Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES** para casos como el de autos, cuando el arto. 111 CPTSS es categórico en establecer: “**Art. 111 EXCLUSIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO LAS DEMANDAS DE TUTELA DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES, INCLUIDA LA PROHIBICIÓN DE TRATAMIENTO DISCRIMINATORIO Y DEL ACOSO, SE TRAMITARÁN CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE CAPÍTULO. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos...**”. Por lo anterior, al ser evidente que el Juzgado A quo tramitó la presente causa en la vía ordinaria laboral, cuando debió haberla tramitado como una demanda de Tutela de Libertad Sindical y Otros Derechos Fundamentales, dado que el Juez A quo está obligado a tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda (arto. 2 literal f) Ley N° 815), así como administrar justicia aplicando la norma jurídica pertinente, aún y cuando las partes no lo invoquen (arto. 143 numeral 2) LOPJ), por estas razones consideramos que se ha violentado normas del procedimiento que son de **ORDEN PÚBLICO** al haber dado una tramitación distinta al presente asunto. En relación al orden público, la Excelentísima **Corte Suprema de Justicia** en numerosos fallos, siendo uno de ellos la **Sentencia N° 71, de las doce meridiano del nueve de junio del dos mil uno**, estableció: “**...Por orden público se entiende el conjunto de normas positivas absolutamente obligatorias, donde no cabe transigencia ni tolerancia, por afectar a los principios fundamentales de una sociedad, o las garantías precisas a su existencia (B.J. 1962 Pág. 9 Cons. III In fine)...**”. Por lo antes expuesto, este Tribunal debe declarar DE OFICIO, la nulidad absoluta de la presente causa a partir del auto de admisión de demanda visible a folio 20 del expediente de primera instancia. Por haber emitido opinión de fondo el Juzgado A quo, las diligencias deberán ser remitidas al Juzgado que subrogante que corresponda, quien deberá tramitar la causa bajo la modalidad especial de tutela de libertad sindical y otros derechos fundamentales, hasta dictar sentencia definitiva de fondo dirimiendo la litis, todo con la mayor celeridad posible. **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas, Ley 755 creadora del **TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES** y Ley N° 815 **CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA**, los suscritos Magistrados que conforman este **TRIBUNAL, RESUELVEN: I) DE OFICIO, declárese la NULIDAD**

ABSOLUTA de la presente causa, a partir del auto de las once y cuarenta y ocho minutos de la mañana del doce de febrero del año dos mil catorce, visible a folio 20 del expediente de primera instancia.- **II) POR HABER EMITIDO OPINIÓN** el Juzgado Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, las diligencias deberán ser remitidas al Juzgado subrogante que corresponda, quien deberá tramitar la causa bajo la modalidad especial de tutela de libertad sindical y otros derechos fundamentales, hasta dictar sentencia definitiva de fondo dirimiendo la litis, **todo con la mayor celeridad posible.** **III)** No hay costas. Disentimiento de la Magistrada Doctora AIDALINA GARCIA GARCIA: *“Disiento, al declararse oficiosamente una Nulidad no invocada por las partes, quienes se sometieron al procedimiento solicitado expresamente por la trabajadora, sin que existiera ningún tipo de indefensión como para retrotraer el proceso y no resolverle a la trabajadora embarazada sus pretensiones. Por el contrario, la oficiosa Nulidad aquí declarada, perjudicó a la trabajadora embarazada al negársele el acceso pronto a la justicia por su delicada condición, perjudicando también al empleador, al extenderse el período de los salarios caídos, correspondiendo también ser un desgaste no solo para las partes, sino para el Poder Judicial. A mi juicio cabía conocer sobre el fondo del asunto en cuestión, y ordenar el Reintegro de la trabajadora, por notoria violación al Fuero Materno Constitucional (Art. 74 Cn.), cuyas razones así fueron expuestas por la suscrita, en el Voto Razonado que descansa al pie de la Sentencia N° 533/2013.”* Cópiese, Notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan las diligencias a su lugar de origen.