

ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO NICARAGÜENSE¹

Por Oscar Castillo Guido²

Sumario: *I.- Introducción. II.- Historia del Derecho Laboral en Nicaragua: etapa Precolombina, Periodo colonial y la Primera mitad el Siglo XX. III.- Derecho Individual del Trabajo. IV.- Derecho Colectivo del Trabajo. V.- Derecho Procesal del Trabajo. VI.- Bibliografía*

Resumen: *Al menos hasta 1945, que se emite el primer Código del Trabajo de Nicaragua, poco se escribió al respecto y las aproximaciones que se hacen en este trabajo, están recogidas de información de revistas, documentos de la historia de Nicaragua, muchas de ellas compilador en revistas geográficas o históricas como tal.*

Abstrac: *At least until 1945, when the first Labor Code of Nicaragua was issued, little was written about it and the approximations that are made in this work, are gathered from information from magazines, documents from the history of Nicaragua, many of them compiler in Geographic or historical journals as such.*

Palabras claves: *Derecho del Trabajo. Derecho Laboral Nicaragüense.*

Keyword: *Labor law. Nicaraguan Labor Law.*

1 Autorizado por el Comité de Pares el 12 de agosto del 2016

2 Decano de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UPOLI, asesor Jurídico de la misma Institución y presidente de Asociación de Facultades, Escuelas e Institutos de Derecho en América Latina (AFEIDAL)

I. INTRODUCCIÓN

Escribir sobre los orígenes del Derecho Laboral en Nicaragua, se vuelve un tarea difícil pero a su vez interesante. Poca existencia de documentos o instrumentos bibliográficos al respecto se han escrito.

Al menos hasta 1945, que se emite el primer Código del Trabajo de Nicaragua, poco se escribió al respecto y las aproximaciones que se hacen en este trabajo, están recogidas de información de revistas, documentos de la historia de Nicaragua, muchas de ellas compilador en revistas geográficas o históricas como tal.

De tal manera que se intenta construir un ensayo que aproxime una serie de etapas de lo que podemos denominar como dichos orígenes del derecho laboral en Nicaragua.

II. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN NICARAGUA: ETAPA PRECOLOMBINA, PERÍODO COLONIAL Y LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX.³

1. ÉPOCA PRECOLOMBINA

En la época precolombina la forma de trabajo era colectiva e individual. El trabajo colectivo generaba producción para mantener la administración indígena y para la comunidad. El trabajo individual producía sustento de la familia. Así cuando alguien dejaba la parcela, esta se reasignaba a otro comunero. El trabajo estaba sustentado fundamentalmente en el régimen de la propiedad comunitaria, conocida como propiedad colectiva pertenecientes a las sociedades originarias, por lo que su carácter y naturaleza colectiva ha prevalecido a los siglos y a los cambios de sistema que se han producido en nuestro país.

Desde antes de la llegada de los españoles, la propiedad era la que determinaba las relaciones de trabajo entre los indígenas regidas por el llamado derecho consuetudinario. No hay que olvidar que antes de la colonia, la propiedad se administraba de forma comunitaria y se asignaba en usufructo individualmente para generar el sustento familiar indígena. Era este sistema que determinada, si es

que podemos llamarla así, las relaciones de orden laboral.

De lo anterior, podemos afirmar que en la época precolombina existió un derecho indígena, que partiendo de las relaciones de propiedad, fueron creando incipientes relaciones laborales, imperfectas no normativas, sino de orden religiosas, cultural y de costumbres. Decimos imperfecta porque entre esas relaciones laborales indígenas no se registran ni se hablan como un elemento propio de sus costumbres o cultura, de normas escritas que recogieran temáticas como salario, jornada laboral, entre otros.

Con la llegada de los españoles, la servidumbre y la esclavitud serán las nuevas formas en que el indígena prehispánico, ahora prestará sus servicios en función de nuevas formas de relación y explotación del trabajo.

2. PERÍODO COLONIAL

La forma de organización del trabajo indígena dominante durante los primeros años de la sociedad colonial fue la encomienda, una institución que era en primer lugar un sistema de control y utilización de mano de obra y en segundo término un mecanismo de aculturación de los indios y de defensa militar de los establecimientos españoles contra las rebeliones indígenas.

La encomienda consistía, como ya se ha dicho, en la distribución de un grupo de indígenas, generalmente un “pueblo” indígena, a un conquistador, quien obtenía el derecho a utilizar a los indios en sus diversas empresas económicas y a cobrarles un tributo y se obligaba en cambio a adoctrinar a los indios y a mantener caballo y armas para defender la ciudad española de cualquier ataque. Establecida por vez primera en el Caribe, fue evolucionando lentamente, en respuesta a la disminución de la población y a la presión moral ejercida por religiosos como Bartolomé de las Casas. Así, en 1512-13 fue regulada detalladamente en las Leyes de Burgos, que señalaron las obligaciones de los indígenas en forma muy precisa. El tipo de utilización del indígena entonces deseado puede inferirse de que estas leyes, cuya intención era suavizar la explotación de los indios, señalaran su obligación de trabajar 9 meses al año en servicio de los encomenderos y de ceder a éstos la mayor parte de sus tierras, reservando para su propio cultivo media fanegada por cabeza.

Los conquistadores esclavizaron a los indígenas de la costa del Pacífico de Nicaragua y la enviaron a Panamá y el Perú, donde fue usada para transportar carga a través del istmo y para participar en la conquista del imperio Inca.

En la década de 1530, el tráfico de esclavos fue la actividad económica fundamental en Nicaragua. Entre los años de 1532 y 1541, se esclavizaron unas diez mil personas anualmente. Empero, entre 1520 y 1820, entraron a Centroamérica unos 21 mil esclavos negros. La importación de esclavos fue mayor en los siglos XVI y XVIII.

La primera epidemia de viruela llegó en 1518 a La Española y extinguió a todos los sobrevivientes de la conquista quienes, hacían poco tiempo, habían sido agrupados en poblados para ser castellanizados y protegidos.

En 1520, la epidemia llegó a Guatemala, y se expandió por todo lo que hoy se conoce como Centroamérica, diezmado a la población nativa. La viruela mató a un tercio de la población en el teatro de la conquista.

Tanto los conquistadores como los conquistados interpretaron la enfermedad epidémica como una forma inequívoca y horrorosa de castigo divino. Los misioneros quedaron confundidos ante esta inexplicable forma de justicia divina que aniquilaba a sus buenos nativos y respetaba a los conquistadores codiciosos y crueles.

A finales de la década de 1540 comenzaron a verse los efectos demográficos de la esclavitud y de la encomienda. En 1520, había unos 5 millones de habitantes en Centroamérica, distribuidos de la siguiente forma: 275 mil en Chiapas, 90 mil en Soconusco, 2 millones en Guatemala, 750 en El Salvador, 800 mil en Honduras 800 mil en Nicaragua y 400 mil en Costa Rica. En el siglo y medio posterior a la conquista, esta población disminuyó drásticamente. En algunas regiones, en un 80 o 90 por ciento, mientras que en otras desapareció por completo.

Las Leyes nuevas de 1542 abolieron todas las formas de esclavitud y de trabajo forzoso de la población indígena, la cual quedó en libertad de trabajar y aceptar libremente un salario por su trabajo.

Así mismo fijaron el monto del tributo de dicha población, poniendo fin a las arbitrariedades de los conquistadores y de los encomenderos, quienes habían cobrado cantidades exageradamente elevadas. Y por último, las encomiendas cuyos titulares fueran miembros del clero, funcionarios reales o gente sin título para ello, serían suprimidas, no se asignarían nuevas encomiendas, y las existentes desaparecerían al morir sus titulares.

3. PERIODO DE INDEPENDENCIA Y FINALES DEL SIGLO XIX Y LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX.

3.1. PERÍODO DE LA INDEPENDENCIA.

La invasión de Napoleón Bonaparte en 1808 a España, fue de gran trascendencia para las colonias españolas, debido a que decretó la abolición de la Inquisición, la reducción de los conventos a una tercera parte, la extinción de los derechos señoriales y exclusivos. En 1809, José Napoleón suprimió todas las órdenes monacales, mendicantes y clericales, abolió el “voto de Santiago” y quitó a los eclesiásticos toda jurisdicción civil y criminal.

En 1808, reunió Cortes en Bayona, las cuales dieron una constitución. Esta garantizaba a los españoles de América los mismos derechos que a los de Europa, establecía la libertad de cultivos e industrias y la libertad de comercio.

Con la independencia de España, inicia un nuevo proceso normativo y unificador de las antiguas provincias de Centroamérica y se erige la nación federativa de Centroamérica⁴.

Con la independencia se apertura el comercio, se da pasos a la libre industria y el libre ejercicios de las profesiones y oficios, entre otras cosas.

4 Constitución Política de la República Federativa de Centroamérica, de 1824

Nicaragua en 1826 se erige como nación independiente, unitaria y deja de forma parte de la nación federativa centroamericana, pero es hasta en Constitución de 1983, denominada la Libérrima, que se introducen dentro de las garantías individuales derechos de orden laboral, como el que señala el artículo 57: “No podrá exigirse ningún servicio personal sin la debida retribución”, que podríamos entender de retribución para referirnos al salario por el trabajo realizado.

A partir de esta constitución las mayorías de las constituciones posteriores fueron en gran medida abordando esta disposición.

3.2. FINALES DEL SIGLO XIX HASTA 1945: PERÍODO CODIFICADOR DE LAS NORMAS EN NICARAGUA.

Con la aprobación del Código Civil de 1905 en el que se incluía el contrato de Obras o arrendamiento de servicios, la aprobación del primer Código del Trabajo en 1945, así como aplicación del Seguro Social en Nicaragua que obedeció al mandato constitucional contenido en el art. 97 de la Ley fundamental de la República de 1950, que dice: “El Estado establecerá el Instituto Nacional de Seguridad Social a favor de los trabajadores, para cubrir los riesgos de enfermedades comunes, invalidez, ancianidad y desocupación, mediante racional concurrencia del Estado, del beneficiario y del patrón. La correspondiente reglamentación será objeto de la ley”, marcaron pautas del surgimiento del derecho laboral nicaragüense en la primera mitad del siglo XX.

II. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El origen del derecho laboral nicaragüense puede remontarse entre finales del siglo XIX y mediados del siglo XX, con la aprobación por primera vez del Código del Trabajo⁵, pues antes de este, las relaciones laborales y el régimen de derechos se encontraban, en su mayoría, dispersas y reguladas en distintas leyes sueltas y, particularmente el contrato de trabajo se regía por el denominado “contrato

5 Aprobado por el Congreso Bicameral mediante el Decreto No. 336 de fecha 12 de diciembre del 1994 y publicado en la Gaceta n. ° 23 del 1 de febrero del 1945, momento que entró en vigencia.

de obras o prestación de servicios” regulado en los arts. 2994 al 3021 del Código Civil⁶, es decir, nos encontrábamos hasta ese momento en procederes civilista y tardíos y con unas relaciones laborales consideradas del derecho privado.

La aprobación del primer Código del Trabajo, revolucionó y condujo cambios importantes, codificándose por primera vez una serie de derechos laborales de mucha importancia para la clase trabajadora y empresarios, que incluso llegó a ser envidiado por los países vecinos del istmo centroamericano. En esa época fue un código revolucionario, porque las legislaciones laborales de entonces en Centroamérica, no contemplaban un sinnúmero de prestaciones que tenía este código de trabajo; se le tuvo como producto del liberalismo puro que se practicaba, y fue un código de avanzada, de los mejores de Latinoamérica.

En él se incorporan instituciones tales como el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, la jornada laboral de 48 horas semanales, el descanso, las vacaciones, el salario, las medidas de protección por riesgos profesionales, el preaviso y la indemnización por despido, la huelga, el paro o lock out, el derecho de sindicación, entre otros. Un aspecto muy importante es que si bien se contaba con este nuevo código, sin embargo, aun el derecho procesal laboral seguiría manejándose en los procederes civiles, lo que hacía tardío el proceso y desventajoso para los trabajadores.

Con el triunfo de la Revolución en 1979, el derecho del trabajo recobró fuerzas, pues uno de los ejes del triunfo fue la lucha por los derechos de los trabajadores, obreros y campesinos. Se establecieron alianzas obreros- campesinas y se da un resurgimiento del movimiento sindical, pasándose de 138 sindicatos constituidos a Julio de 1979 a 268 ya en el primer año de revolución (1980), y fue creciendo en un promedio de entre 26 y 32 sindicatos mensuales hasta 1982.⁷

6 Derogados por el art. 369 del Código del Trabajo de 1945, a su vez derogado por la Ley n.º 185, Código del Trabajo de 1996, publicado en la Gaceta Diario Oficial n.º 205 del miércoles 30 de octubre de 1996

7 Según una investigación realizada por la Revista Envío: <http://www.envio.org.ni/articulo/50>

Algo de mucho valor para el derecho laboral nicaragüense fue que por primera vez en la historia constitucional se elevará con rango constitucional⁸ un capítulo dentro de los derechos y garantías del pueblo de Nicaragua, los relativos a los derechos laborales:

“Capítulo V.- DERECHOS LABORALES

Art. 80. [Trabajo como derecho y responsabilidad]

El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.

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

Art. 81. [Derecho de participación en la gestión de las empresas]

Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley.

Art. 82. [Derechos laborales]

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley.
6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser

⁸ Constitución Política aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1987 y que ha sido reformada seis veces entre 1990 y 2005 y que este capítulo se ha mantenido incólume en dichos procesos de reformas.

promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

Art. 83. [Derecho a la huelga]

Se reconoce el derecho a la huelga.

Art. 84. [Prohibición del trabajo de menores]

Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

Art. 85. [Derecho de formación cultural, científica y técnica]

Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales.

Art. 86. [Derecho de elegir y ejercer profesión u oficio]

Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

Art. 87. [Derecho de libertad sindical]

En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

Art. 88. [Derecho de celebrar contratos individuales y convenios colectivos]

Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

1. Contratos individuales.
2. Convenios colectivos.

Ambos de conformidad con la ley.”

Si bien es cierto tanto las constituciones de 1939, como las de 1948, 1950 y 1974 (conocidas como las constituciones Somocistas o pactadas) ya venían incorporando

aspectos del Tratado de Versalles, así como artículos comparados de la Constitución de Querétaro Mexicana (art. 123) que fue antes incluso que el mismo Tratado, es hasta la constitución de 1987 (época revolucionaria) que se consolida y se retoma la importancia de incorporar esta triada de derecho laborales con rango constitucional y como expresión de las conquistas alcanzadas por los trabajadores, en esta época.

Como se puede observar, la constitucionalización del derecho del trabajo, recogió tanto derechos de orden económico- social, como los meros derechos individuales y colectivos del trabajo⁹, destacándose el derecho a la Huelga, el organización sindical y la negociación colectiva, derechos que fueron negados durante la Dictadura Somocista, amén de que están contenido en el Código del Trabajo (1945) vigente.

En 1996¹⁰, casi cumplido los cincuenta años del Código del Trabajo del 45, se aprobó un nuevo código laboral moderno compuesto por dos libros: un primer libro regulando el derecho individual, en el que se mejoran una serie de instituciones laborales y agregándose otras, como por ejemplo, los principios del derecho laboral, se regula el trabajo domestico, los derechos laborales de los niños y niñas, el derecho de sindicación, la indemnización por antigüedad a causa de despido injustificado (hasta cinco meses de salario), las obligaciones del empleador y trabajador, el trabajador de confianza y, un segundo libro regulando el regulando el Derecho Procesal del Trabajo, pasándose ya por fin a un juicio autónomo separado del civil, mixto (oral y escrito) y que vino a relajar el sistema procesal laboral y hacer más efectiva y ágil la justicia laboral.

Seguidamente a la entrada en vigencia de este nuevo código se han aprobado una serie de reformas, adiciones y leyes sueltas y complementarias al mismo, que han venido consolidando el derecho laboral nicaragüense, entre las cuales se destacan¹¹:

9 Triada de derechos laborales

10 Época de la democracia

11 www.mitrab.gob.ni

- a. Ley No. 456 **Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales a la Ley No. 185 Código del Trabajo; Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 133 del 08 de Junio del año 2004.**

- b. Ley. No. 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 Número 199 del 21 de Octubre del 2003.

- c. Ley No. 442 Ley de interpretación autentica del Arto. 236 del Código del Trabajo; Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 206 del 30 de Octubre del 2002.

- d. Ley No. 516 Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 11 de 17 de Enero del año 2005.

- e. Ley No. 290 Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo; Publicada en la Gaceta Diario Oficial No.102, del 3 de junio de 1998.

- f. Ley No. 159 Ley que declara el Día del Trabajador Doméstico; Publicada en la Gaceta No. 101 del 31 de mayo de 1993.

- g. Ley No. 625 Ley del Salario Mínimo; Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 120, del 26 de junio del 2007.

- h. Ley No.274 Ley Básica para la Regulación y Control de Plaguicidas, Sustancias Tóxicas peligrosas y otras similares; Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 30 del 13 de febrero de 1998.

- i. Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

- j. Ley No. 666 Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.

- k. Ley No. 671 Ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley No.185, Código del Trabajo.

- l. Ley No. 664 Ley General de Inspección del Trabajo.

III. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO NICARAGÜENSE (1920-1944-1948)¹²

Poco se ha escrito sobre la historia del movimiento obrero en Nicaragua y menos sobre el campesino. Una bibliografía escasa al respecto es la que existe. Carlos Pérez Bermudez (ya fallecido) y Onofre Guevara publicaron una obra de merecida valía denominado El Movimiento obrero en Nicaragua, libro de necesaria lectura para poder descubrir la historia del sindicalismo entre 1920 y 1944, ante de la aprobación del primer Código del Trabajo de 1945, al que ya hemos referencia.

El 15 de marzo de 1923 se terminó de constituir, mediante un comité, lo que se llamó el Obreroismo Organizado de Nicaragua¹³. En 1929, esta organización decidió participar en las elecciones para la Alcaldía de Managua, de allí que el naciente movimiento obrero nicaragüense se fuera convirtiendo en terreno fértil para la constitución de los futuros partidos políticos que predominaron en la época para hacer oposición, mar tarde, a la dictadura somocista.

Después del Obreroismo Organizado de Nicaragua, surgió lo que se llamo la Federación Obrera Nicaragüense, conocidas con las siglas FON contando con muchos afiliados a nivel nacional.

En 1930 se constituyó la Unión Patriótica Nicaragüense. Fue la primera organización que se manifestó públicamente en contra de la ocupación norteamericana en Nicaragua. Llegó a reunir concentraciones de más de 10, 000 personas, que para esa época era una multitud significativa.

En 1931 se fundó el Partido Trabajador Nicaragüense (PTN). Se trató de la primera experiencia de los trabajadores organizados en un partido político de clase

12 Los datos de esta apartado han sido tomados a partir de un resumen cronológico del Libro denominado “El Movimiento obrero en Nicaragua” de los autores Onofre Guevara y Carlos Pérez Bermudez, publicado hasta en 1985.

13 Los autores citan a don Sofonías Salvatierra, historiador, como aquel que tuvo la iniciativa de constituir este comité organizados, el cual estuvo inicialmente compuesto por 9 miembros obreros destacados de la época.

políticamente independiente. Después de la muerte del general Sandino¹⁴ según los autores de la obra citada para este trabajo:

“Desaparecida la lucha armada que organizó Sandino en las montañas segovianas, al lograr el abandono del suelo patrio del invasor imperialista, no quedó en nuestro país otra expresión de lucha y organización del pueblo y los trabajadores que no fuera representada por el PTN, el movimiento obrero en su conjunto. Su responsabilidad pasó a primer plano, en condiciones muy difíciles, y sin esta preparado para ello”. (Pérez Bermudez-Guevara 1985)

En 1946 el sindicalismo se institucionalizó más con el surgimiento del nuevo Código Laboral. Se fundó la Confederación de Trabajadores de Nicaragua, la cual fue suprimida en 1948 por la dictadura Somocista. Sin embargo, en ese mismo año aparecieron otras organizaciones sindicales, tales como la Confederación General de Trabajadores, la Confederación Nacionalista de Trabajadores Democráticos y la Confederación nacional de Trabajadores

Se fundaron además las federaciones de trabajadores tales como la Federación de Trabajadores de Managua (FTM), la Federación de Trabajadores de Chinandega (FTCh), entre otras.

2. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO A PARTIR DE 1945

Como expresamos antes, el 12 de enero de 1945, el gobierno, con ayuda de asesores mexicanos, promulga el primer Código del Trabajo de Nicaragua. Este Código sufrió varias reformas, mediante las cuales se fueron reconociendo más prestaciones, de tal manera que llegó a ser una especie de desventaja para los empresarios nacionales involucrados en el proceso integracionista de Centroamérica, ya que el valor de las prestaciones y el número de las mismas superaba a las que contenían los otros códigos existentes en la región¹⁵, pues había países en que ni

14 Padre de la Revolución Popular Sandinista y luchador contra la intervención norteamericana en esa época.

15 Aleman Mena, Donald. Derecho Colectivo del Trabajo. Manual Teórico-Práctico. Concordado con Doctrina, Jurisprudencia y Derecho Comparado.

siquiera existía la legislación laboral, y otros, donde no había reglamentación sobre salario mínimo.

El 12 de octubre de 1962, mediante el Decreto Legislativo No. 765, se adoptaron reformas significativas al Código del Trabajo, constituyéndose el Departamento de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje, instancias administrativas cuyos procedimientos en la práctica se tenían como auxiliares del Código de Trabajo.

En 1967 Nicaragua ratifica los Convenios 87, 98, 100 y 111 relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En 22 de julio de 1979, con el triunfo de la Revolución Popular Sandinista, se decreta el Estatuto Fundamental de la República, que en su art. 8, establece la libertad irrestricta de organización política y sindical, con las únicas limitaciones que las establecidas en este mismo estatuto.

El 21 de agosto de 1979, por Decreto No. 52, se crea el Estatuto sobre Derechos y Garantías de los Nicaragüenses, conteniendo en el Capítulo II sobre Derechos Sociales, el derecho a la sindicación sin ninguna limitación, con sujeción únicamente a sus estatutos; se reconoce el derecho a la huelga para todos los trabajadores de acuerdo a la ley.

En el año de 1980, se reformó el art. 22 del C.T. por Decreto 530 publicado en la Gaceta Diario Oficial No. 226 del 2 de octubre de 1980, en el que se restringió la negociación colectiva por cuanto esta tenía que ser aprobada por el Ministerio del Trabajo.

Por Decreto No. 1260 del 31 de mayo de 1983, se reformó el Reglamento de Asociaciones Sindicales, suprimiendo toda limitación a la constitución y al libre ejercicio de las organizaciones sindicales.

Con la promulgación del nuevo Código del Trabajo, Ley 185 del 31 de octubre de 1996, quedó derogada la reforma al art. 22 del C.T y se derogó todo el procedimiento que establecía el código de 1945 para la solución de los conflictos colectivos de

Managua: edit. Jurídica, Escuela de Derecho. UPOLI, 2006. Pág. 44

trabajo.

Todos estos instrumentos han permitido sobrellevar mejor el derecho de sindicación y la negociación frente a conflictos colectivos.

Según el Ministerio del Trabajo, en vos de su Titular señala¹⁶:

“Como organizaciones de todos los niveles, encontramos alrededor de unos 400 sindicatos que teníamos registrados. Y entre el 2007 y el 2011 hemos registrado más de 600 sindicatos. Pero insisto, sindicatos de primer nivel, más los otros niveles de Federaciones, Confederaciones y Centrales. Estamos hablando de que hay muchísimo más de mil organizaciones sindicales.”

Actualmente los conflictos laborales y el manejo de los casos ventilados en el Ministerio del Trabajo, con las nuevas leyes e instituciones laborales contenidas en las mismas, han permitido disminuir la fuerza de esos conflictos, a partir de todas esas Mesas Tripartitas, donde se discute los problemas y se promueve una cultura de la negociación. Hay una nueva evolución y visión del empresariado, en darse cuenta que cumplir la Ley no lo hace que pierda. Cumplir la ley es efectivamente que la empresa crezca, porque en la medida en que un trabajador se sienta respetado en sus derechos; en la medida de que se está cumpliendo con la Ley Laboral, en esa medida hay un trabajador mucho más productivo.

IV. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. JUDICIALIZACIÓN CIVIL DEL PROCESO LABORAL.

El 23 de noviembre de 1944 fue aprobado por el Congreso Nacional de la República de Nicaragua, el Decreto 336 llamado Código del Trabajo de Nicaragua, el cual fue publicado en La Gaceta No. 23 del 1 de febrero de 1945.

16 Entrevista concedida el Martes, 14 de Junio de 2011 en el programa Primer Plano con Adolfo Pastrán. http://www.laluchasigue.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1160:primer-plano-con-adolfo-pastran&catid=81:nicaragua&Itemid=198

Este Código contempló un Título VI denominado “**PROCEDIMIENTO DE LOS JUICIOS DE TRABAJO**”. Entre los artículos 275 y 296 se reguló el proceso laboral, llamando poderosamente la atención los que regulaba el art. 275 CT: “Los juicios de trabajo que se intenten para los fines del artículo 249, inciso primero, se tramitarán conforme el procedimiento indicado, para los juicios verbales en lo civil (...)”. En art. 249 se regulaba los asuntos de competencia y jurisdicción de los Jueces Laborales deberían resolver, lo que citamos textualmente así:

“Art. 249 Los Jueces del Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas Jurisdicciones y en cualquier cuantía:

1º.- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos o trabajadores, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él;

2º.- De todas las denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre indemnizaciones por riesgos profesionales;

3º.- De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes de trabajo, con facultad de aplicar las penas consiguientes;

4º.- De todos los demás asuntos que determine la ley.”

A pesar de crearse los Juzgados del Trabajo (dos en todo el país), por un lado y frente a la ausencia de mas jueces en el país, los jueces civiles resolvería las causas laborales, pero además tanto los jueces laborales como los civiles, debían resolver los asuntos de competencia conforme al procedimiento civil, estableciéndose algunas excepciones, pero fundamentalmente civilista el proceso. Esto fue así hasta 1995.

Algunas de las excepciones especiales al proceso civil para el caso de lo laboral fueron entre otras:

a) La demanda podía interponerse verbalmente o por escrito. (**Artículo 276**)

b) El Juez deberá llamar a las partes al avenimiento, pudiendo disponer que éste acto se lleve a efecto entre las propias partes, con derecho el patrón de hacerse representar por un apoderado especial. Si se produjere avenimiento se dejará constancia de ello en una acta que firmará el Juez y las partes, sirviendo aquella para la resolución definitiva del juicio (**Artículos 277-278**).

c) Todas las excepciones deberán oponerse en el acto de contestar la demanda, y se oirá ahí mismo la respuesta de ellas. El juez deberá fallarlas en la sentencia definitiva. (**Artículo 279**).

d) No habrá lugar a exigir que se rinda fianza de costas, sin que esto implique que no se puede condenar en ellas al perdedoso. (**Artículo 280**).

e) A los testigos se les recibirá sus declaraciones sin necesidad de sujetarse a ningún Interrogatorio escrito o indicado por las partes. (**Artículo 281**).

f) El recurso de apelación solo cabrá contra las sentencias definitivas o entra los autos que pongan término al litigio o imposibiliten su continuación, siempre que se Interpongan en el acto de la respectiva notificación o dentro de las setenta y dos horas siguientes. (**Artículo 291**).

g) Las sentencias del Tribunal Superior del Trabajo no tendrán recurso alguno, excepto el de responsabilidad. (**Artículo 295**).

2. TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO AL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.

Ese decreto, en su Arto. 243 relativo a las autoridades de aplicación del Código del Trabajo, creaba el Tribunal Superior del Trabajo, integrado por un Juez Superior del Trabajo, quien lo presidía y era el representante del Estado, y un representante de los “patrones” y otro de las organizaciones sindicales con asiento en la capital de la República. Es decir, Somoza García¹⁷ concibió un tribunal tripartito como un mecanismo de cooptación dado el contexto nacional e internacional que había en ese momento.

17 Presidente de la República durante los años 1939 y 1956

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

Este Tribunal Superior del Trabajo estuvo vigente hasta que la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, máxima autoridad ejecutiva del país, publicó el Decreto 1153 del 9 de diciembre de 1982 (Gaceta No. 294 del 16 de diciembre de ese mismo año) en cuyo artículo 6 se suprime al Tribunal y se trasladaban sus competencias a la Sala Civil del Tribunal de Apelaciones de Managua. Esto terminó de “judicializar en civil” la administración de justicia laboral, puesto que a pesar de que las autoridades de primera instancia eran jueces civiles, la segunda instancia era privativa de lo laboral.

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

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

Durante décadas, todas las voces opinaron sobre la necesidad de volver a crear un órgano unificador de la jurisprudencia, lo cual por supuesto es importante, sin embargo, el segundo aspecto no es menos importante pero si es menos valorado: hay que “des-civilizar” la administración de justicia laboral en la vía judicial. Para esto es imprescindible la administración de justicia especializada, lo cual demanda que también las autoridades laborales judiciales de primera instancia sean especialistas en Derecho Laboral.

Hay que reconocer que el movimiento sindical, con la asesoría de algunos académicos, desde el año 2006 retomó la bandera del Tribunal Superior del Trabajo y así fue que en el año 2007 hubo varias actividades para unificar criterios alrededor de una propuesta.

En la Asamblea Nacional estuvo olvidada todo ese tiempo hasta que en el 2009, con la discusión del Proyecto de Código Procesal Laboral, en la Comisión Laboral de Reforma al Código del Trabajo, de la Corte Suprema de Justicia, se volvió a poner sobre el tapete la necesidad de crear el Tribunal Superior del Trabajo. La Corte Suprema de Justicia, por unanimidad, aprobó sus criterios sobre la iniciativa de ley, y fue así que la Asamblea Nacional aprobó la Ley 755, Ley de Reforma y Adiciones a la ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

V. La reforma procesal oral del trabajo 2012-2014

Como ya lo expresamos antes, la legislación laboral nicaragüense, al igual que las del resto de los países de Iberoamérica, siempre ha estado en un proceso de evolución, ha venido sufriendo reformas e incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo.

Antes que se aprobara el actual Código del Trabajo, que entró en vigencia en el mes de enero de 1997, ya dijimos que los juicios laborales se informaban de acuerdo a los juicios orales sumarios consignado en el Código Procesal Civil. La idea del legislador impulsado por la academia de juristas y del propio poder judicial ha sido

irle dando más autonomía al Derecho del Trabajo y en lo particular en el Derecho Procesal del Trabajo. Hemos venido encontrando en las legislaciones que se habla de un Código Procesal del Trabajo o como el caso de Nicaragua, donde con la aprobación del nuevo Código en el año de 1997, se incorpora como tal un segundo libro que contenía todo lo pertinente al procedimiento laboral.

Esta hazaña académica y legislativa viene en primer lugar a darle mayor autonomía a esta disciplina laboral desligándola en esa dimensión del Derecho Común, disminuyendo su influencia en el Derecho Procesal del Trabajo, relegando sus normas para ser invocada por las partes de manera supletoria en ausencia de una ley expresa, jurisprudencia y doctrina que contemple el caso objeto del pleito, pero nunca para derogar o *inaplicar* una norma laboral.

Mediante la ley número 815 se aprueba el nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social (GDO n.º 229 del 29 de noviembre del 2012) , que al igual que los de España, Chile, Colombia, Ecuador, Venezuela traen dentro de su contenido los principios que se observarán tanto para la aplicación como la interpretación de las normas adjetivas que contiene.

En esta nueva legislación despuntan la ORALIDAD, dejando bien claro en su art. 2, párrafo primero “El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con intermediación y celeridad”.

Nuestras legislaciones al contemplar dentro de sus principios el de la ORALIDAD, establecen las reglas del juego y deja a las partes el derecho de invocar su aplicación y a las autoridades jurisdiccionales laboral la obligación de su observancia. Podemos afirmar que la transformación de la administración de justicia de lo escrito a lo ORAL ha venido a contribuir de manera efectiva con la justicia laboral en la vía administrativa y que el procedimiento oral es el más apto para obtener la tutela judicial efectiva y el más adecuado para articular un proceso con todas las garantías.

En la estructura o contenido de dicho código podemos encontrarnos con los principios en el procedimiento oral, derechos de las partes y carga procesal de la autoridad laboral, la conciliación administrativa, el desistimiento, allanamiento y transacción; la conciliación judicial, las diligencias preliminares, la consignación

laboral, la prueba anticipada, la demanda y el desarrollo de la audiencia, la contestación de la demanda; las excepciones, la reconvencción, los medios de prueba (testifical, declaración de parte, prueba sobrevenida, documental), los incidentes y la sentencia, el recurso de apelación, los remedios y la ejecución de la sentencia

Como se puede apreciar la oralidad en materia laboral, en el juicio laboral, viene a presentarnos la oportunidad de obtener una mejor tutela de los derechos sustantivos y del debido proceso en sí; pues de practicarse los actos procesales en los tiempos debidos, con sanciones administrativas a los que imparten la justicia por su incumplimiento, si las pruebas se agotan en una sola audiencia y ante la autoridad laboral, si toda la audiencia se desarrolla en forma oral estaríamos observando en su conjunto, pero de manera individual, cada uno de los principios, que nos quedaría por resolver, el de la administración de justicia, que solo se logra con jueces imparciales, profesionales y estudiosos.

Se concluye que en la historia del proceso laboral, que el sistema escrito no estaba respondiendo a la demanda de justicia que tantos trabajadores y empleadores demandaban, para ambos sectores esto traía altos costos económicos y tensiones innecesarias, se pasa pues, en forma distinta a administrar la justicia laboral.

Esta nueva modalidad de administrar justicia requiere de jueces y juezas capaces, preparados, que puedan tomar decisiones correctas y oportunas para que no sea su desconocimiento de la materia sustantiva y adjetiva del trabajo y de la seguridad social, lo que obstaculice o frene la aplicación correcta de la ley, igual demanda que los abogados y abogadas del sector empresarial y laboral-sindical sean incluidos e incluidas en los programas de capacitación; pues, con esta nueva forma de administrar justicia, tanto parte actora como demandada, solo podrán usar en sus defensas sus conocimientos, pues la oportunidad de consulta que se tenía en el juicio escrito desaparece, las partes en la audiencia tendrán que ejercer su derecho a la defensa *en caliente* sin poder tener acceso en ese momento a consultas, lo que demanda que también ellos sean capacitados.

La intermediación del juez en las distintas etapas del proceso hacen que él nunca pierda conocimiento de la causa y mantenga viva todas las incidencias del proceso, se apropie del caso y se llene de todos los elementos necesarios para dictar una

buena sentencia ajustada a derecho, yo diría una buena sentencia ajustada a derecho, agotando todas la etapas del debido proceso.

En cuanto a las partes, va a requerir más especialidad de los abogados, procuradores, dirigentes sindicales como de los estudiantes de derecho, pues deberán de participar en estos juicios las personas con más conocimiento para no exponer los derechos de sus clientes.

En fin, la historia del proceso judicial laboral, sucumbe nuevas formas de hacer prevalecer la justicia laboral, fortalecer la institucionalidad y reforzar el estado social democrático de derecho nicaragüense.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Libros o Textos:

Guevara, Onofre y Perez Bermudez, Carlos (1980). El Movimiento obrero en Nicaragua. Managua: El Amanecer.

Aleman Mena, Donald. (2000). Derecho Colectivo del Trabajo. Manual Teórico-Práctico. Concordado con Doctrina, Jurisprudencia y Derecho Comparado. Managua: Edit. Jurídica, Escuela de Derecho UPOLI. Pág. 44

88

Leyes:

Constitución Política de la República Federativa de Centroamérica, de 1824

Constitución Política aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1987 y sus reformas.

Código del Trabajo e Nicaragua. Congreso Nacional de Nicaragua. 1945

Sitios Web:

<http://www.envio.org.ni/articulo/50>

http://www.laluchasigue.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1160:primer-plano-con-adolfo-pastran&catid=81:nicaragua&Itemid=198

<http://www.euram.com.ni/.../La%20Real%20Sociedad%20Economica.doc>