

Sentencia 65-2015

Juicio laboral y de la seguridad social. Sentencia

“...estima este Tribunal Nacional, que nuestro sistema jurídico procesal con la implementación de la Ley No. 815 “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” aspira a garantizar a las partes no solo que la decisión de fondo sea justa y apegada a derecho, sino también que dicha justicia sea administrada sin dilaciones, y en cumplimiento de garantías del debido proceso, hecho que ha involucrado la capacitación del personal humano que administra justicia, permitiendo que los jueces sean especializados en la materia, para obtener mejores resultados tanto en las decisiones de fondo como en la tramitación de los procesos, lo cual ha conllevado el desarrollo de las capacidades humanas e intelectuales, para la resolución de casos de parte de los jueces, una vez que se han agotado las etapas procesales. Bajo esta perspectiva, los Jueces del Trabajo y de la Seguridad Social están obligados a observar y cumplir un conjunto de normas procesales dentro de las cuales se encuentran: A) La Constitución Política en su Art. 34 numeral 2, que reza: “*Toda persona en un proceso tiene derecho, en igualdad de condiciones al debido proceso y a la tutela judicial efectiva y como parte de ellas, a las siguientes garantías mínimas: ..2) A que sus asuntos sean juzgados sin dilaciones por tribunal competente establecido por la Ley....*” B) La Ley Orgánica del Poder Judicial en su Art. 14 que estatuye: “*Los Jueces y Magistrados deben guardar observancia del debido proceso en toda actuación judicial, cualquiera sea la naturaleza del proceso, brindando las garantías necesarias a las partes para la adecuada defensa de sus derechos. También deben de impulsar de oficio los procedimientos que la ley señale y ejercer la función tuitiva en los casos que la ley lo requiera. Los principios de supremacía constitucional y del proceso deben observarse en todo proceso judicial...*” y; C.- La Ley 815 ya referida que descansa sobre sus Principios establecidos en el Arto. 2 del citado cuerpo de ley, entre los que destacan el Principio de Celeridad, sobre el cual el referido precepto dispone: El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con inmediación y celeridad, y además estará fundamentado en los siguientes principios: (...) d. Celeridad: Orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones;...”; y luego el mismo cuerpo normativo en su Art. 99 establece: “**Alegatos conclusivos.** *Practicadas las pruebas la autoridad judicial oirá los alegatos conclusivos de las partes sobre los hechos controvertidos dirigidas a determinar y concretar las pretensiones demandadas, sin reiterar los argumentos y alegaciones ya efectuados en anterior fase del juicio, pudiendo alterar sus posturas iniciales. El proceso quedará visto para sentencia, que deberá dictarse en un plazo no mayor de diez días posteriores a la audiencia.*” De manera tal, que la aplicación de cualquiera de ellas, no solo le permite al judicial de primera instancia dictar la sentencia en el tiempo más breve posible, sino también la obligación legal de dictar su sentencia en el

tiempo máximo de diez días, es decir que el judicial queda plenamente habilitado para dictar sentencia en materia laboral una vez que concluye la audiencia de conciliación y juicio y el caso queda visto para sentencia, no existiendo vulneración alguna de Principios, ni de normas al debido proceso a como lo ha pretendido hacer valer la parte demandada en su escrito de expresión de agravios, por haberse dictado la sentencia definitiva a como ocurrió en el caso sub iudice, pues ni desde el punto de vista legal, ni desde la capacidad profesional resulta ser un imposible dictar sentencia de la manera en que la autoridad recurrida lo hizo, siendo incluso contra lógica el reclamo del recurrente en tal sentido, pues más bien pretende que no se cumplan las garantías referidas, lo cual si vulneraría la Celeridad que es uno de los principales propósitos de la reforma procesal implementada en nuestro país y sin la cual esta modificación sustancial de normas adjetivas no tendría sentido”.

Tribunal Nacional Laboral de Apelación. Sent. No. 65 de 28/01/15, 12:35 p.m., Cons. Único.

Pago del decimotercer mes

“...siempre que se demuestre que el empleador ha pretendido cumplir en tiempo o ha cumplido aunque sea parcialmente con el pago del decimotercer mes, no se le puede sancionar con la multa establecida en el art. 95 C.T. pues tal aplicación deriva de la deliberada omisión del empleador en no pagar el decimotercer mes en tiempo, es decir, cuando el empleador deja de pagar totalmente dicha prestación,...”

Tribunal Nacional Laboral de Apelación. Sent. No. 65 de 28/01/15, 12:35 p.m., Cons. Único.

Reposo pre y postnatal

“...respecto al salario que debe percibir la trabajadora en el periodo de descanso pre y postnatal, consideramos que la norma del Art. 141 C.T reza textualmente: *“Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes...”* siendo pues taxativo el orden jurídico al establecer el derecho de la mujer trabajadora al reposo pre y posnatal con goce del último o mejor salario, siendo ésta una norma de carácter público, que debe cumplirse como garantía mínima por Principio contenido en el Título Preliminar del Código del Trabajo en su Numeral III, citado anteriormente en esta misma sentencia, por consiguiente es responsabilidad del empleador asumir el cuarenta por ciento que completa dicho pago a favor de la trabajadora considerando que la Ley de Seguridad Social solamente obliga al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social al reconocimiento del sesenta por ciento del salario, pues de lo contrario, si se obligara a la trabajadora a percibir únicamente el sesenta por ciento del salario que paga el INSS a como pretende la parte demandada apelante, no se cumpliría la norma

antes transcrita, dado que la trabajadora no percibiría el último o mejor salario, siendo el propósito de la norma que la trabajadora perciba su salario íntegro mientras goza del subsidio pre y post natal, protección que obviamente deriva de la garantía constitucional establecida en el Arto. 74 de nuestra Carta Magna,..."

Tribunal Nacional Laboral de Apelación. Sent. No. 65 de 28/01/15, 12:35 p.m., Cons. Único.

