

93-16793

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y  
CIENCIAS SOCIALES



# EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA

TESIS DE GRADUACION PRESENTADA  
POR:

Rafael Antonio Andrade Polfo  
Leonel Arquímides Bonilla Campos

PREVIA OPCION AL  
GRADO ACADEMICO DE

Licenciado en Ciencias Jurídicas

CIUDAD UNIVERSITARIA  
FEBRERO DE 1991



SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTROAMERICA

T  
345.07  
A 553j

Ej. 3

AUTORIDADES DE LA  
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

RECTOR:

Dr. Fabio Castillo Figueroa.

VICE-RECTOR:

Lic. Catalina Machuca de Merino.

SECRETARIO GENERAL:

Dra. Ana Gloria Gómez de Pérez.

FISCAL:

Lic. Francisco Eliseo Ortíz Ruíz.

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE  
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

DECANO:

Dr. Jorge Alberto Gómez Arias.

SECRETARIO:

Lic. Juan Joel Hernández Rivera.



ASESORES

AREA DE METODOS Y TECNICAS  
DE INVESTIGACION SOCIAL:

*Lic. María Magdalena Morales*

AREA JURIDICA.

*Dr. Salvador Edmundo Chica Helena.*

TRIBUNAL EXAMINADOR

Lic. OLIVERIO LEMUS MORALES

Presidente

Dra. MIRNA RUTH CASTANEDA DE ALVAREZ

Secretaria

Lic. HECTOR ALBERTO RODRIGUEZ AUERBACH

Primer Vocal

## DEDICATORIA

DEDICO ESPECIALMENTE ESTE TRABAJO DE TESIS:

A mis padres. Natividad Polio Rivera, y

Sabina Andrade (de grata recordación) Quienes con desvelos y sacrificios lograron proporcionarme lo necesario para forjarme.

A mi insustituible Esposa. María Angela Portillo; y a mi adorable hija Vanessa de los Angeles Andrade Portillo.

A mis hermanas. Ana Julia Andrade, Ana Olinda Andrade, Dora Concepción Andrade, y Gloria Elizabeth Andrade. (Q.D.D.G.)

A mis sobrinos. Raúl Antonio, Idalia María, Ana Elizabeth, Carlos Rubén, y Jorge Alberto.

A mis amigos, compañeros de estudio y docentes que me guiaron.

Rafael Antonio Andrade Polio

## DEDICATORIA

A Dios todopoderoso y a la virgen Nuestra Señora de la Paz, que con su luz divina hicieron posible la realización de la meta trazada.

A mis padres: *Juan Francisco Bonilla*, como un homenaje póstumo a su memoria; y *Ana Doris Campos viuda de Bonilla*, por inyectarme constantemente el deseo de superación y por permitirme reflejarme en sus virtudes para coronar mis sueños y los suyos.

A mis Tías y Tíos: por ser guía en todo momento y por esculpir con sus consejos los objetivos hoy consolidados.

A mi esposa: *Arely Torres de Bonilla*, por ser la compañera fiel, tanto en los momentos de tribulación y desesperanza como en los de triunfo o éxito.

A mis hijas: *Sandra Carolina y Kaira Leonela*, con mucho amor. Y a mis sobrinos, con especial afecto.

A mis hermanas: *Delmy, Coty, María de la Paz (Q.D.D.G.) y Eugenia*, como testimonio de superación para consolidar la UNION bajo la cual nos educaron y así estrechar más los vínculos de amor y comprensión.

A mis familiares, profesores y amistades que comparten mi felicidad, con el compromiso de que mi ejercicio profesional estará inclinado por derroteros de honradez y Justicia Social.

Leonel Arquímedes Bonilla Campos

## INTRODUCCION.

El devenir del tiempo, conlleva inevitablemente, la modificación de las formas de vida, y las relaciones de aquellos que habitan la tierra; sin lugar a duda el campo laboral no escapa a ello, de tal manera que las relaciones obrero patronales se han modificado constantemente desde su aparición, ello impulsado por las leyes de la dialéctica.

Las leyes laborales tienen por objeto armonizar las relaciones entre el trabajador y el patrono, elementos básicos de la vida institucional del Estado. Ello se puede lograr siempre que la aplicación de la ley se realice por funcionarios capaces y con sentido de justicia, que no se dobleguen ante los intereses mezquinos que puedan existir de una u otra de las partes.

Ha querido el Legislador salvadoreño, dar un tratamiento breve a los reclamos surgidos en el campo laboral, sobre todo a aquellos cuya cuantía sea mínima; por ello, a partir de la Ley Especial Sobre Conflictos Individuales de Trabajo, vigente con anterioridad al Código de Trabajo de 1963, en el artículo 19 se reguló de manera distinta, es decir con un procedimiento especial, las reclamaciones de menor cuantía, situación que se mantuvo en el primer Código de Trabajo de nuestro país, del cual pasó con pocas modificaciones al actual, vigente a partir de 1972. Nos referimos al Juicio objeto de nuestro trabajo de tesis, titulada "El Juicio de Unica Instancia en Materia Laboral"; juicio que tiene rasgos procesales muy particulares, entre los cuales sobresalen: la brevedad de su tramitación, la cuantía de lo reclamado mediante el mismo, que no

excede de doscientos colones y la tramitación en una sola y única instancia.

Es nuestro deseo, presentar un análisis ordenado en la medida de nuestras posibilidades, sin pretender con ello dar soluciones a los problemas que actualmente presenta el objeto de nuestro estudio, sino más bien, significar con éste un llamado que motive a los estudiosos del campo laboral, para que sean éstos quienes busquen y den solución a los problemas que con nuestras limitaciones planteamos.

El presente trabajo es fruto de mucho esfuerzo y empeño y en la medida en que proporcione alguna utilidad al amable lector, habremos cumplido en buena parte nuestros objetivos.

Dividiremos el estudio del Juicio de Unica Instancia en Materia Laboral en diez capítulos, de los cuales, los primeros nueve tratan de aspectos procesales; luego en el décimo se pretende analizar la efectividad que ha tenido, se ofrecen algunos datos estadísticos y se trata de plantear el futuro que se vislumbra para este juicio, tomando en consideración, básicamente para ello, el Proyecto del Nuevo Código de Trabajo, elaborado en 1984, el cual en la actualidad se encuentra en estudio; y finalmente, se presentan las conclusiones que del estudio obtuvimos y nuestras modestas recomendaciones.

Presentamos este trabajo, como un aporte de nuestro esfuerzo para aspirar con profunda satisfacción a optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas en nuestra querida Universidad de El Salvador.



*CAPITULO I*

ANTECEDENTES EN LA LEGISLACION  
SALVADORENA. CONCEPTO.  
PRINCIPIOS DOCTRINARIOS.

## 1.0.- ANTECEDENTES EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.-

La tradición jurídica respecto a la existencia de esta clase de juicio en nuestro país es muy escasa, lo que sin duda es una de las causas por las cuales el estudio de este tema ofrece particulares limitaciones.

Antes de ser promulgado el primer Código de Trabajo en nuestro país, en esta materia únicamente existía la regulación contenida en el Artículo 19 de la Ley Especial de Procedimientos Para Conflictos Individuales de Trabajo, según el cual, si el valor de lo reclamado no excedía de doscientos colones, podía interponerse el Recurso de Revisión contra la sentencia del Delegado Inspector, para ante el señor Director del Departamento Nacional de Trabajo, dentro del término fatal de dos días contados a partir del día siguiente al de la notificación de la sentencia. Dicho artículo literalmente decía:

"Art.- 19.- Si el valor de lo reclamado no excediere de doscientos colones, podrá interponerse el recurso de revisión contra la sentencia del Delegado Inspector para ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo, dentro del término fatal de los dos días siguientes al de la notificación respectiva. También procederá el recurso de revisión en los casos contemplados en el inciso 2o. del artículo anterior.

Interpuesto el recurso de revisión, el Delegado Inspector remitirá sin tardanza los autos al Director del Departamento Nacional del Trabajo, quien con sólo la vista de ellos confirmará, reformará o revocará la sentencia de primera instancia, a más tardar cinco días después de haberlos recibido.

En los casos a que se refiere el presente artículo, no procede el recurso de apelación".

De la lectura del artículo transcrito advertimos el procedimiento que debía observarse cuando una de las partes no estaba conforme con la sentencia definitiva pronunciada por el Delegado Inspector de Trabajo, en esta clase de conflicto.

Asimismo, se denotan las facultades que la ley misma otorgaba al Director del Departamento Nacional del Trabajo, cuando conocía en revisión de la sentencia definitiva dictada por el Delegado Inspector; quien con sólo la vista de los autos, bien confirmaba, reformaba o revocaba la sentencia definitiva.

Este puede considerarse como el antecedente de carácter administrativo más remoto en nuestra legislación positiva, de lo que hoy se conoce como "Juicio de Unica Instancia Laboral", pues debe estimarse que el fin que buscó el legislador al dictar el artículo a que se hace alusión, no fue otro que el de tratar de que los reclamos hasta en una cantidad de doscientos colones no sufriera mayores tardanzas.

El primer Código de Trabajo de nuestro país, que entró en vigencia el 4 de marzo de 1963,<sup>1</sup> reguló como un procedimiento especial, con carácter jurisdiccional el Juicio de Unica Instancia. De tal manera que a partir de la fecha antes mencionada, los reclamos que surgían en la relación laboral, cuya cuantía no excediera de doscientos colones -excluyendo para el cómputo de esta cantidad el monto que podría reclamarse en concepto de salarios caídos, remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales-

---

<sup>1</sup>. - *Código de Trabajo de El Salvador de 1963.*

debían plantearse en la vía jurisdiccional mediante la regulación contenida en el Libro IV, Título II, Capítulo II, denominado "Procedimientos Especiales", Sección Primera, del Código de Trabajo de 1963, denominada "De los Juicios de Unica Instancia" regulada por los Artículos comprendidos del 364 al 371.

En el actual Código de Trabajo, vigente a partir de 1972,<sup>2</sup> también se regula un Procedimiento Especial, igualmente denominado "De los Juicio de Unica Instancia" en el Título II, Capítulo II, Sección Primera, del Libro IV, específicamente en los Artículos comprendidos del 425 al 439, ambos inclusive.

De nuestra parte, estimamos que también pueden considerarse como antecedentes del Juicio de Unica Instancia Laboral, con carácter administrativo, las Memorias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las cuales en ese aspecto constituyen "Jurisprudencia" en dicho campo; y, desde luego, en el aspecto jurisdiccional, el citado Código de Trabajo de 1963, el cual estuvo vigente hasta el año de 1972, siendo aquel Código en el que se reguló por primera vez el Procedimiento Especial Laboral denominado como "Juicio de Unica Instancia".

## 2.0.- CONCEPTO.-

Para ofrecer el concepto de "Juicio de Unica Instancia", consideramos indispensable definir primeramente los términos

---

<sup>2</sup>.- *Código de Trabajo de El Salvador de 1972.*

"Juicio" e "Instancia". Nuestro actual Código de Procedimientos Civiles,<sup>3</sup> en los artículos 4 y 6 respectivamente, nos define lo que es "Juicio" e "Instancia"; así prescribe:

"Art. 4.- Juicio es la controversia legal entre dos o más personas ante un juez autorizado para conocer de ella".

"Art. 6.- Instancia es la prosecución del juicio desde que se interpone la demanda, hasta que el juez la decide, o desde que se introduce un recurso ordinario ante un tribunal superior, hasta que este lo resuelve".

Para Escriche, citado por el Dr. Manuel Ossorio en su obra "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales"<sup>4</sup>, Juicio es "La controversia y decisión legítima de una causa ante y por el juez competente; o sea, la legítima discusión de un negocio entre el actor y el reo ante un juez competente que lo dirige y termina con su decisión o sentencia definitiva".

El Dr. Manuel Ossorio en la misma obra a que nos referimos anteriormente, define Instancia de la siguiente manera:

"Cada una de las etapas o grados del proceso. Corrientemente, en la tramitación de un juicio se pueden dar dos instancias: una primera, que va desde su iniciación hasta la primera sentencia que lo resuelve; y una segunda, desde la interposición del recurso de apelación, hasta la sentencia que en ella se pronuncia. En esas dos instancias se debaten tanto problemas de hecho, cuanto de Derecho"<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>.- *Código de Procedimientos Civiles de la República de El Salvador, 1860, El Salvador, Centro América, Edición de 1967, Páginas 431 y 432, Artículos 4 y 6.*

<sup>4</sup>.- *OSSORIO, Manuel: "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales", Editorial Heliasca S.R.L. Primera Edición, Página 402, Buenos Aires, Argentina, 1984.*

<sup>5</sup>.- *OSSORIO, Manuel. Obra Citada, Página 388.*

Se habla de "Unica Instancia", en oposición a la pluralidad de instancias; de tal manera que cuando nos referimos al Juicio de Unica Instancia en materia de trabajo, estamos significando con ello que el proceso laboral solamente es conocido en toda su amplitud por un mismo tribunal unipersonal; por lo que podemos decir, que "Juicio de Unica Instancia en Materia Laboral" es:

la controversia legal que en materia de trabajo se suscita entre dos o más personas, sometida en toda su amplitud a la decisión de un sólo tribunal unipersonal autorizado para conocer de ella, desde que se interpone la demanda hasta que la dirime por sentencia firme.

Es necesario aclarar que si bien la sentencia definitiva del juez que conoce de un Juicio de Unica Instancia, conforme al Artículo 568 Ordinal primero del Código de Trabajo vigente, admite el Recurso de Revisión, la tramitación de éste no constituye una nueva instancia; y la razón de ello, procesalmente hablando, se puede aclarar diciendo que el objeto concreto del Recurso de Revisión es, como su nombre lo indica, revisar el Juicio de Derecho, expresado por el tribunal sentenciador en la parte dispositiva de la sentencia impugnada, con el fin de decidir, en forma inamovible, si el fallo en cuestión ha sido correctamente pronunciado al aplicar la norma legal al asunto litigioso. Es decir, que el Recurso de Revisión tiene por objeto someter a un examen crítico y riguroso la sentencia impugnada, únicamente en el aspecto formal, es decir, en la perspectiva de la correcta aplicación del derecho, y no para controvertir los hechos cuestionados en el proceso.

### 3.0.- PRINCIPIOS DOCTRINARIOS.-

Consideramos oportuno y conveniente exponer en este capítulo, en términos generales, algunos de los principios en los cuales se apoya el Derecho Procesal del Trabajo; entre los que tenemos como fundamentales los siguientes:

#### 3.1.- PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL.

A través de este principio se establece la necesidad de resolver todos los conflictos laborales, y en especial los de menor cuantía en una forma breve y sencilla; y, desde luego los de menor cuantía con más rapidez y sencillez que los que tienen una cuantía mayor y que se ventilan con un procedimiento ordinario, con trámites y plazos más amplios y la admisión de ciertos recursos, como el de Apelación y el de Casación, que no son admisibles en los Juicios de Unica Instancia; así como el ofrecimiento y presentación de prueba que, en los juicios de menor cuantía, vale decir, en los que no excedan de doscientos colones, el Juez está obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se ofrezcan en el primer día del término probatorio y que no impliquen la prolongación de éste, y finalmente, la obligación del Juez de pronunciar sentencia en la siguiente audiencia a la finalización del término probatorio, la cual deberá ser redactada como si fuera una interlocutoria, y que solo admite el Recurso de Revisión: Art.

439 del Código de Trabajo.

Este Principio de Economía Procesal, específicamente en el Juicio de Unica Instancia lo encontramos establecido claramente cuando analizamos las semejanzas y diferencias entre aquel y el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, confirmando que en el Juicio de Unica Instancia, los trámites son más breves y sencillos; consecuentemente, son menores los costos para las partes, en cuanto a tiempo y gastos necesarios, para la tramitación del proceso, Sin embargo, este principio también opera en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo, pues en el procedimiento laboral ordinario hay normas que establecen períodos y trámites más breves y sencillos que en los del Procedimiento Civil, desde luego que la Justicia Laboral debe encontrarse a la mayor brevedad y con el menor costo posible, a fin de que no exista el desconcierto, la onerosidad y la inseguridad para las partes, y en especial, para los trabajadores.

En aplicación de este Principio de Economía Procesal, se establece que la demanda para ser admitida debe reunir los requisitos legales, ya que de no ser así, o de no ser subsanadas las omisiones o aclarados los puntos oscuros que indique el Juez, dicha demanda deberá ser declarada inadmisibile, según lo establece el Art. 381 del Código de Trabajo que regula que la orden del Juez dirigida al actor para que corrija las omisiones deberá ser cumplida dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva y si aquella no es atendida se declarará inadmisibile la demanda. Igual cosa ocurre en el caso del



Juicio de Unica Instancia, según lo dispone el Art. 426 inciso 3o. del Código de Trabajo.

Ejemplos de este principio lo encontramos en el Art. 12 lit. c. del Código de Trabajo, que establece que no causan impuestos de papel sellado y timbres, las peticiones y actuaciones judiciales y administrativas de carácter laboral; y el Art. 501, que regula que el actor en el Proceso Laboral no estará obligado a rendir fianza, y sólo habrá costas en la ejecución de las sentencias, de los arreglos conciliatorios y de la transacción.

### 3.2.- PRINCIPIO DE INMEDIACION.-

En la relación Jurídico Procesal necesariamente debe existir una comunicación directa entre las partes y el Juez y, desde luego, con la prueba de los hechos que en el proceso deba producirse o practicarse.

De otra manera, no cabría la posibilidad de que el Juez pudiera estar impuesto debidamente en sus funciones jurisdiccionales, para poder fallar en forma correcta aplicando la ley. De ahí que las pruebas deban ofrecerse dentro del término de prueba, presentarse el día y hora señalado y en el lugar indicado por el Juez, con citación de partes, pena de nulidad y producirse efectivamente en dicha fecha en presencia del mismo Juez.

En aplicación de este Principio de Inmediación, es que las pruebas deben presentarse, producirse o practicarse a presencia del Juez que conoce del caso o del que aquel haya delegado.

artículos 399 y 602 del Código de Trabajo y Art. 242 del Código de Procedimientos Civiles.

### 3.3.- PRINCIPIO DE OFICIOSIDAD.

El Código de Trabajo establece que, interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio. Art. 382. Código de Trabajo.

De lo anterior inferimos que la interposición de la demanda sigue el principio dispositivo, es decir, la iniciación del actor, puesto que deberá ser siempre a instancia de parte y nunca en forma oficiosa o por iniciativa del Juez. Artículo 382 del Código de Trabajo. Pero una vez interpuesta y admitida la demanda, el impulso procesal del juicio corre a cargo de la iniciativa del Juez, hasta que dicte la sentencia definitiva, en virtud del principio de oficiosidad que comentamos. Pues el Art. 422 del Código de trabajo, establece que las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia.

Lo anterior confirma que en el procedimiento laboral el principio dispositivo opera en forma limitada.

### 3.4.- PRINCIPIO DE CONCENTRACION DEL PROCESO.-

Por medio de este principio la relación Jurídico Procesal se debe desarrollar sin solución de continuidad, a fin de evitar que

las cuestiones incidentales o accidentales entorpezcan el estudio de lo fundamental del Juicio, para lo cual se restringe el derecho a las partes de interponer recursos o peticiones que den lugar a incidentes previos; prueba de ello la tenemos en materia civil, en la que, las partes pueden interponer una gran cantidad de excepciones previas o dilatorias, o de incidentes los cuales postergan el estudio y conocimiento por parte del Juez de lo principal, cosa que en lo Laboral no sucede y si bien el Juez debe prevenir al actor que subsane las omisiones u oscuridades que presente la demanda, y al demandado el de ventilar la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, antes de la contestación de la demanda lo cierto es que de las resoluciones del Juez no se admiten recursos que formen piezas o incidentes separados como sucede en lo Civil. Es más, en los Juicios de Unica Instancia no procede alegar excepción de informalidad u obscuridad de la demanda, así mismo, no hay audiencias ni traslados, ni se admiten recursos de las resoluciones que declaran sin lugar las excepciones de incompetencia de jurisdicción o sin lugar una nulidad alegada, de la sentencia definitiva, excepto el Recurso de Revisión.

Por medio de este principio se pretende que todas las cuestiones planteadas se resuelvan en una sola sentencia, sin que pueda suspenderse el curso normal del proceso para darle previa solución a uno de dichos incidentes.

### 3.5.- PRINCIPIO DE CELERIDAD.-

Este principio, como su nombre lo indica se hace consistir en que el proceso de trabajo debe estar constituido por trámites breves. Tiene íntima relación con el principio de concentración y el de Economía Procesal en el que el legislador ha querido que el conflicto laboral se resuelva lo más pronto posible. El Art. 392 inciso tercero contempla este principio al establecer que la contestación de la demanda debe realizarse, de ser posible, el mismo día o en el día siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, en el Juicio Individual Ordinario de trabajo; en cambio en el Juicio de Unica Instancia debe inmediatamente después de la contestación de la demanda procederse en la misma audiencia, a la conciliación -en caso estén presentes las partes-.

Como ejemplos de la aplicación de este principio en el proceso laboral de Unica Instancia tenemos:

La brevedad del término de prueba, con el cual se pretende resolver en forma rápida el conflicto laboral. Art. 435 Código de Trabajo. Y la sencillez en la redacción de la sentencia definitiva, la cual debe ser motivada pero redactada como si fuera una interlocutoria. Art. 439 Código de Trabajo.

### 3.6.- PRINCIPIO DE GRATUIDAD.-

Este principio consiste en el propósito de evitar gastos en

que incurran las partes en el impulso del proceso; su base constitucional la establece el artículo 181 de la Constitución de la República y a nivel de legislación secundaria el artículo 12 literal C del Código de Trabajo; asimismo el artículo 601 del mismo Código al manifestar que no habrá costas procesales y como consecuencia no hay fianza, y sólo habrá costas cuando haya ejecución de las sentencias, de arreglos conciliatorios y de la transacción. Art. 601. Código de Trabajo.

### 3.7.- PRINCIPIO DE SENCILLEZ PROCESAL.-

Este principio consiste en hacer del proceso laboral un proceso sencillo, sin aquellas formalidades del proceso civil que lo vuelven hasta cierto punto complejo; sin embargo en nuestra práctica procesal laboral aplican un sistema engorroso y obsoleto.

Este principio se fundamenta en dos situaciones:

- a) En cuanto a la sencillez de las expresiones de los trabajadores, determinadas generalmente por su escaso nivel cultural; y
- b) En cuanto a evitar formalidades prescindibles y que por ello no afectan la validez del Proceso Laboral.

El Art. 439 del Código de Trabajo nos establece, como aplicación de este Principio, que la sentencia definitiva en los Juicios de Unica Instancia debe ser motivada, pero redactada como una interlocutoria y no formulada como una sentencia ordinaria laboral.

Asimismo, los Artículos 379, 381, 426 son ejemplos de la aplicación de este principio. El primero relativo a la forma de interposición de la demanda, la cual podrá ser verbal o escrita.

El segundo que permite la subsanación de omisiones, hacer las aclaraciones, y ampliaciones de la demanda en forma verbal si así lo deseara el interesado; y el tercero que expresamente establece, que en los Juicios de Unica Instancia la demanda podrá proponerse verbalmente o por escrito.

### 3.8.- PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL PROCESO.-

Existe una tendencia en el Proceso Laboral a que muchos actos pueden efectuarse oralmente, este Principio no tiene una total aplicación en nuestra legislación, pero en algunos artículos del Código de Trabajo sí se aplica, por ejemplo, el Art. 379 nos establece que la demanda se puede proponer verbalmente o por escrito; otro ejemplo lo es el Artículo 392, inciso tercero, que expresa que la contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito; asimismo el artículo 426 del Código de Trabajo, establece que en los Juicios de Unica Instancia la demanda se puede proponer verbalmente o por escrito.

En estricto sentido, existe propiamente un sistema oral, ya que en los países donde se ha establecido este sistema para determinados juicios o procesos, algunas de sus actuaciones deben ser siempre por escrito, pero los trámites y diligencias se verifican con mayor precisión y brevedad.

En nuestra legislación no existe el principio de la oralidad para la sustanciación de los Juicios Laborales, sino que se sigue el procedimiento escrito, aunque se permite que las partes en algún momento del proceso, puedan oralmente proponer su demanda, modificarla o contestarla, así como el otorgamiento de poder, etc. pero siempre dejando constancia escrita en los autos.

La tendencia moderna es seguir el sistema de oralidad, porque permite mayor celeridad en el conocimiento del asunto y una mejor e inmediata apreciación de los hechos de parte del Juez, lo que permite que falle con mayor acierto en beneficio de las partes y de la administración de justicia.

*CAPITULO II.*

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS  
CON EL JUICIO INDIVIDUAL  
ORDINARIO DE TRABAJO.-



## 1.0- ASPECTOS GENERALES.

Existen ciertos aspectos que son elementales de la Teoría General del Proceso y que como tales, no pueden ignorarse al referirnos al proceso, cualquiera que sea la materia a la que éste esté referido. En consecuencia le son igualmente aplicables al Derecho Procesal del Trabajo y, particularmente, al proceso laboral, independientemente de su peculiar naturaleza y de sus propias características encaminadas a la rápida, sencilla y eficaz solución de los conflictos en materia de trabajo.

Por otra parte, esos aspectos son igualmente importantes al comentar cualquier proceso o procedimiento laboral y por ello no pueden dejarse a un lado en un estudio como éste, ya que son válidos tanto para los conflictos individuales como para los conflictos colectivos; y, entre aquellos, tanto para el Juicio Individual Ordinario, como para los llamados "Procedimientos Especiales", en los que nuestra legislación ubica al Juicio de Unica Instancia Laboral. Nos referiremos específicamente a la Jurisdicción, a la Competencia y a la Capacidad de las Partes.

### 1.1.- JURISDICCION.-

En términos generales nos referiremos a la jurisdicción, es decir, a la Función Jurisdiccional del Estado. Entre las jurisdicciones modernas y especiales, la jurisdicción en materia de trabajo es quizás una de las más importantes, a pesar de ser en

nuestro medio de las menos comentadas y estudiadas.

En nuestro ordenamiento jurídico la jurisdicción especial en materia de trabajo tiene su fundamento en el Art. 49 de la Constitución de la República, el cual textualmente dice en su primer inciso:

"Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos"

Eduardo J. Couture expresa que:

"Jurisdicción es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución"

En ese orden de ideas la función jurisdiccional sirve de complemento a la norma de derecho, ya que mediante aquella las partes interesadas exigen al Estado que desarrolle a ésta, a fin de remover los obstáculos que se oponen para que la norma sustantiva sea aplicada efectivamente, aún en contra de la voluntad del obligado.

Así, la Función Jurisdiccional no tiene por finalidad solo hacer que tenga vivencia la norma de derecho, sino que tiene también por objeto satisfacer en forma real y concreta, ciertos intereses protegidos en forma general y abstracta por aquella

6.- *COUTURE, Eduardo J. "Fundamentos del Derecho Trabajo Civil", Ediciones "El Financiero" Buenos Aires, Argentina, 1991, Tercera Edición. 1978. Página 40.-*

norma. Estos intereses representan los derechos subjetivos que emanan precisamente de la Ley. Así, por ejemplo, la norma que establece la obligación de pagar indemnización al trabajador que fue despedido injustamente de sus labores, conlleva el fin de asegurar en lo posible su estabilidad en el trabajo. En este ejemplo, vemos claramente que existe un interés de parte del trabajador en el sentido de que no se le despidan sin pagarle previamente una indemnización. De manera que toda norma tiene como objetivo, satisfacer determinados intereses.

Ahora bien, para que la Función Jurisdiccional se ponga en marcha es preciso que hayan dos intereses opuestos, pretendiendo ambos estar protegidos o amparados por la norma de derecho material, pero solamente uno de ellos estará protegido por la norma, el otro interés, es un interés simple que carece de esa protección.

Sin embargo, resulta que el Estado ignora *a priori* cuál de esos dos intereses está efectivamente amparado por la norma y es entonces que se presenta la duda para el Estado; por consiguiente, si éste no puede determinar antes de que sucedan los hechos, es decir, *a priori*, cuál de esos dos intereses está efectivamente protegido por la norma de derecho, es en vista de esa duda, que el Estado debe desarrollar la Función Jurisdiccional para dilucidar la duda. Una vez que la duda se ha dilucidado por medio del proceso de conocimiento y se ha logrado establecer quien de las dos partes es el legítimo titular de ese interés, surge la segunda fase del proceso conocida como "proceso de ejecución", pero ésta surgirá

únicamente en el caso de que el sujeto obligado se resista a cumplir voluntariamente la decisión tomada por el Estado por medio de la resolución del Juez, de amparar el interés protegido en abstracto por la norma jurídica. Desde otro punto de vista, las partes en el juicio pueden tener duda sobre el derecho cuestionado, y esa duda solo la resuelve el Estado mediante su decisión Judicial que se plasmará en la Sentencia definitiva, la cual será de obligatorio cumplimiento para la parte perdedora.

Todo ese desarrollo de la Función Jurisdiccional desde luego está regulado por el Derecho Procesal y, referido a la materia laboral, es reglamentado por las normas del llamado Derecho Procesal del Trabajo.

## 1.2.- COMPETENCIA.

Suele afirmarse con mucha razón que la competencia es la medida de la jurisdicción que a cada Juez le corresponde; es decir, que todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen la misma competencia, ya sea que ésta esté determinada por razón del territorio, por razón de la materia, por razón del grado o por la valoración económica del objeto litigioso. Así las cosas "Competencia es la potestad que tiene determinado órgano jurisdiccional del Estado de conocer y resolver determinado asunto".

En materia laboral encontramos reguladas en el Libro Cuarto, Título Primero, Capítulo Unico, relativo a la Jurisdicción,

Competencia y Capacidad de las Partes, (Arts. 369 al 377 del C.Tr.) disposiciones que de conformidad con el Art. 437 del C.Tr. son aplicables al Juicio de Unica Instancia. En efecto, para el caso del juicio en estudio, el tribunal competente para conocer del conflicto será el Juez de Primera Instancia de lo Laboral, Civil o Mixto, en sus respectivos casos, según lo establece el Art. 369 del C.Tr. que literalmente dice: "Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás Jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral..."

Esta disposición, -valga el comentario- merece ser aclarada, ya que aparentemente hace diferencia entre juicios y conflictos; aunque la realidad es que en el fondo no existe diferencia entre ambos conceptos; sin embargo, nuestro Código de Trabajo en su contexto los distingue empleando el término juicio sólo para los de carácter individual y la denominación de conflicto la destina para las controversias colectivas ya sean éstas de carácter jurídico o de carácter económico.

El Art. 371 del C.Tr. establece quién es el Juez competente para conocer de un caso determinado, prescribiendo que el Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será: a) El del domicilio

del demandado; y b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa; y que dichas reglas se aplicarán aún cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador.

Estas reglas, reiteramos, son aplicables al Juicio de Unica Instancia de conformidad a lo dispuesto en el Art. 437 C.Tr.

### 1.3.- CAPACIDAD DE LAS PARTES.-

De conformidad al Art. 374 del Código de Trabajo la capacidad procesal en materia laboral es de carácter especial, ya que basta que el interesado tenga dieciocho años de edad, para poder intervenir por sí en el juicio, es decir, por derecho propio, sin necesidad de que lo represente otra persona. Esta capacidad es de naturaleza especial por cuanto se aparta de la regla general contemplada en el Código de Procedimientos Civiles en su Art. 16, que señala la edad de veintiún años para poder intervenir en juicio sin necesidad de representante.

Siendo el Derecho Procesal del Trabajo relativamente nuevo, lógico es que en él se proclame una nueva y especial capacidad procesal, diferente a la del Derecho Civil, y la razón de ello es de gran importancia, ya que el legislador, considerando que un

infinidad de trabajadores son menores de veintiún años, quiso favorecer a éstos concediéndoles facultades para intervenir por sí en el juicio laboral, toda vez que alcancen al menos la edad de dieciocho años.

Por otra parte, el Art. 375, enumera quienes pueden comparecer por otro en juicio: En la letra a) Se refiere a los representantes legales, siendo éstos, aquellos a quienes el Código Civil otorga tal calidad en el Art. 41; a los curadores especiales en los casos permitidos por la ley, es decir, al curador de la herencia yacente, al curador ad-litem, Etc. El nombramiento del procurador que se refiere el Art. 385 inciso segundo del Código de Trabajo, es un caso muy especial, fundamentado en el Principio de Economía Procesal, ya que por su naturaleza el Derecho Laboral tiende a evitar la dilación del juicio y por eso la ley señala al Juez lo que debe hacer cuando fueren varios los demandados y éstos no designen un sólo procurador que los represente, ordenándole que si así ocurriere, en la misma audiencia conciliatoria nombrará a uno de los demandados, Curador Especial de todos.

La letra b) determina que los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades y asociaciones pueden comparecer en nombre de éstas. Consideramos que en esta materia nuestro Legislador ha reconocido la representación que a estas personas jurídicas les otorga la ley, los estatutos o el contrato, facultando a sus representantes para comparecer en juicio en nombre de ellas, aún cuando no estén autorizados para comparecer en juicio, conforme a las reglas generales.

La letra c) establece que los representantes judiciales y extrajudiciales de un Sindicato pueden comparecer cuando éste deba representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo, regulación que se relaciona con la del Art. 228 letra c, C.Tr.

En la letra ch) se refiere a los abogados en ejercicio y a los procuradores Judiciales, tomando en cuenta que hay algunos abogados que no pueden procurar por otros ni ejercer la abogacía, tales como aquellos que hayan sido suspendidos o inhabilitados por la Corte Suprema de Justicia y todos aquellos que sean funcionarios públicos a los que se les prohíbe el ejercicio de la profesión de abogado. En cuanto a los procuradores judiciales, esta disposición constituye un resabio.

En la letra d) se establece que también pueden comparecer por otro los Estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que hayan aprobado totalmente las asignaturas de Legislación Laboral, durante tres años contados a partir de la fecha en que aprobaron dichas asignaturas. Esta disposición tiene un profundo sentido humano, pues a la vez, que proporciona a los estudiantes que reúnan dichos requisitos, la oportunidad para que puedan practicar y lograr ingresos con el ejercicio de su futura profesión, también ha tomado en consideración el interés de las partes en conflictos y, básicamente, los del trabajador, pues por lo general los estudiantes cobran honorarios más bajos, que los abogados, lo cual favorece a las personas de escasos recursos económicos en la defensa y protección de sus derechos. Existen además razones de



tipo històrico, pues ya en la "Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo" se establecía en su Art.3, inciso segundo, que los Estudiantes de Derecho tambièn estaban facultados para representar a otro en las reclamaciones de los trabajadores contra sus patronos, o de éstos contra aquellos.

Cabe agregar que la aptitud para procurar en materia laboral se establece mediante la certificaciòn respectiva, la cual es la que expide el Secretario o la persona autorizada para ello por la Facultad en la que se hayan cursado los estudios, ya que además de la Universidad de El Salvador, ahora tambièn existen diversas Universidades Privadas.

En la letra e) encontramos una muestra màs del interès por parte del legislador, en proporcionar la mayor protecciòn posible al trabajador, que establece que el Procurador General de la Repùblica personalmente o por medio de sus Procuradores Auxiliares de Trabajo, puedan representar a los trabajadores en los juicios laborales.

El Art.376 C.Tr. nos presenta un caso de representaciòn obligatoria, ya que si el trabajador fuere mayor de doce años de edad y menor de dieciocho, deberà comparecer por medio de su representante legal, o por medio del Procurador General de la Repùblica o de sus delegados, es decir, los Procuradores Auxiliares de Trabajo.

La disposiciòn del Art. 377 C.Tr. regula que las partes o sus representantes pueden otorgar poder para que uno o más apoderados las represente en el juicio, siendo éstos tècnicos del Derecho.

Para conferir el poder el Código plantea varias opciones, ya que se puede hacer mediante escritura Pública o por medio de un acta que se levantará en el tribunal y si el poder se otorga por medio de acta, es necesario que la firmen tanto el mandante o alguien a su ruego, como el mandatario, para que en la misma se tenga por aceptado de parte de éste el poder que se le otorga, jurando cumplir fiel y legalmente con su cometido, y por supuesto, a presencia de el Juez de la causa y su Secretario, pena de nulidad. También se puede otorgar el poder mediante escrito presentado al Juez o al Secretario, en el cual se hace saber el nombramiento conferido mediante acta, en la cual el mandatario manifiesta si acepta tal nombramiento y jura cumplir con las obligaciones del cargo conferido. Dicho escrito de nombramiento de apoderado podrá presentarse personalmente o autenticado por notario, vale decir, legalizando la firma.

Cabe agregar que en materia laboral no se exige firma y sello de abogado director.

Nos planteamos la siguiente interrogante: ¿está facultada una federación o confederación para representar en un juicio o conflicto a un miembro de un sindicato?.

Consideramos que no, pues de la interpretación del Art. 260 del Código de Trabajo, particularmente de sus ordinales 2o y 5o, concluimos que las federaciones y confederaciones pueden representar ante autoridades judiciales o administrativas, ante los patronos o terceros, a las entidades federadas o confederadas, es decir, que las federaciones representan a los sindicatos, y las

confederaciones a las federaciones, pero no a un miembro del sindicato federado.

El articulado analizado, según nuestro criterio, es perfectamente aplicable al Juicio de Unica Instancia ya que la regulación de este procedimiento especial no nos indica nada respecto a la capacidad de las partes que deben intervenir en esta clase de juicios, ni del Juez competente que conocerá del mismo; de ello, por lo tanto de conformidad a lo establecido en el Art. 437, C.Tr. concluimos que pueden aplicarse dichas normas al procedimiento del Juicio de Unica Instancia.

## 2.0.- SEMEJANZAS.-

Además de los aspectos generales referidos anteriormente, es indiscutible que entre el Juicio de Unica Instancia y el Juicio Individual Ordinario de Trabajo existen semejanzas muy evidentes, justamente, por tratarse en ambos de dirimir un conflicto de carácter individual en materia laboral.

Nos parece necesario referirnos en términos generales a las principales de esas semejanzas y resumirlas de la siguiente manera:

- a) En ambos juicios conoce en primera o única instancia el Juez de Primera Instancia de lo Laboral, Mixto, de lo Civil, o las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la Capital, en sus respectivos casos: Arts. 369 y 370. C.Tr.

- b) La competencia del Tribunal se determinará por el domicilio del demandado, por el lugar en el que se desempeñen o se hayan desempeñado las respectivas actividades de trabajo y si éstas se desarrollaren en diversos lugares, la competencia la determinará el lugar de la sede principal de la empresa; y si fueren varios los tribunales competentes, conocerán a prevención: Arts. 371 y 372 C.Tr.
- c) Para ambos juicios rige la improrrogabilidad de la Jurisdicción de Trabajo por razón de la materia, excepto en el caso de la acumulación de procesos para ejecución de sentencias: Arts. 373 y 422 inc. sexto. C.Tr.
- d) La demanda se puede proponer en forma verbal o escrita: Art. 379 inciso primero en relación al 426 inciso primero Tr.
- e) La demanda escrita, su modificación o ampliación deben presentarse con tantas copias como demandados hayan; y si fuere verbal, se sacarán del acta que contenga la demanda, su modificación, o ampliación igual número de copias: Arts. 380 y 426 C.Tr.
- f) En ambos juicios rige la capacidad procesal para comparecer por sí a los 18 años de edad: Art. 374 C.Tr.
- g) El trabajador mayor de doce y menor de dieciocho años de edad debe comparecer por medio de su representante legal, del Procurador General de la República o de sus delegados: Art. 376 C.Tr.

- h) En ambos casos deben llenar los requisitos exigidos por la ley para la admisibilidad de la demanda: Arts. 379, 380, 381 y 426 C.Tr.
- i) En ambos juicios opera el Principio Dispositivo para iniciarlos, es decir, el proceso se inicia a instancia de parte: Art. 382. C.Tr.
- j) En ambos juicios opera el Principio de Oficiosidad, es decir, el proceso se impulsa de oficio: Art. 382 C.Tr.
- k) En ambos juicios se usa papel común para la demanda y para todas las actuaciones. Art. 12 letra c.
- l) Las partes pueden comparecer por sí o constituir apoderados: Arts. 374, 375 y 377 C.Tr.
- ll) Se puede alegar y oponer la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio; opuesta ésta excepción, el Juez suspenderá el proceso y abrirá a prueba el incidente por dos días: Art. 393 y 428 C.Tr.
- m) En ambos juicios procede la declaratoria de rebeldía, por no contestar la demanda en el término de ley. Arts. 392 inc. 5o. y 427 inc. 2o. C.Tr.
- n) En ambos juicios existe término de prueba. Arts. 396 inc. 2o. y 435 C.Tr.
- ñ) Ambos juicios se pueden resolver mediante el trámite de Mero Derecho y de Hecho. Art 396. C.Tr.
- o) En ambos los arreglos conciliatorios producen los mismos efectos. Art. 422. C.Tr.

### 3.0.- DIFERENCIAS.-

El Juicio Individual Ordinario de Trabajo es aquel en que se discute un reclamo cuyo valor excede a los doscientos colones y que se desarrolla mediante trámites más largos y con mayores formalidades según las normas del Código de Trabajo, en oposición a los Juicios Extraordinarios, que son todos aquellos para los cuales se prescriben trámites especiales, más cortos y más sencillos.

Entre los procedimientos especiales o extraordinarios, de acuerdo a nuestro Código de Trabajo, se pueden citar los siguientes:

- a) El Juicio de Unica Instancia.
- b) El Juicio de Suspensión de Contrato de Trabajo.
- c) El procedimiento para la Revisión de los fallos pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales.

Expuesto lo anterior, enseguida nos proponemos señalar las principales diferencias que existen entre el Juicio Individual Ordinario de Trabajo y el Juicio de Unica Instancia, las cuales resumimos así:

- a) En el Juicio de Unica Instancia la cuantía de lo reclamado no debe exceder de doscientos colones; en cambio en el Juicio Individual Ordinario la cuantía de

los reclamos es de más de doscientos colones en adelante:  
Arts. 425 y 378 C.Tr.

- b) En el Juicio Individual Ordinario la competencia por razón del territorio podrá prorrogarse únicamente en el caso que el demandado no alegue oportunamente la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio; en cambio en el Juicio de Unica Instancia la competencia territorial no podrá prorrogarse por ningún motivo. Art. 373. C.Tr.
- c) En el Juicio de Unica Instancia primero se cita y emplaza al demandado para contestar la demanda y despues, siempre que comparezca, se celebra la audiencia conciliatoria; en cambio, en el Juicio Individual Ordinario se cita y emplaza primeramente para celebrar audiencia conciliatoria y la demanda deberá contestarse con posterioridad a dicha audiencia, el mismo día o el siguiente: Arts. 426 inc 3o , 385 y 392 C.Tr.
- d) En el Juicio Individual Ordinario la contestación de la demanda puede proponerse verbalmente o por escrito; en cambio en el Juicio de Unica Instancia solo en forma verbal: Arts. 392 inc 3o y 426 inc 3o C.Tr.
- e) En el Juicio Individual Ordinario se puede alegar la mutua petición, reconvencción o contrademanda; en cambio en el Juicio de Unica Instancia no es admisible esa situación: Arts. 392, 430 y 602 C.Tr. en relación con el

Art. 232 C. Pr.

- f) En el Juicio Individual Ordinario se puede alegar justo impedimento por no haber contestado la demanda dentro del término de ley; en cambio en el Juicio de Unica Instancia, no procede alegar ese justo impedimento: Arts. 395 y 427 inc 2o C.Tr.
- g) En el Juicio Individual Ordinario el término de prueba es de ocho días; en cambio en el Juicio de Unica Instancia es de tres días: Arts. 396 inc 2o y 435 C.Tr.
- h) En el Juicio Individual Ordinario el Juez admitirá toda prueba que le sea ofrecida dentro del término probatorio, y si es la testimonial, deberá ofrecerse en los primeros seis días; en cambio en el Juicio de Unica Instancia solo admitirá las pruebas que se ofrecen en el primer día del término probatorio y si fuere la testimonial y la de posiciones se deberá presentar además el cuestionario y el pliego de posiciones en el mismo día. Arts. 397, 398 y 436 C.Tr.
- i) En el Juicio Individual Ordinario después de concluído el término de prueba procede el auto de señalamiento de cierre de proceso; en cambio en el Juicio de Unica Instancia no hay auto de señalamiento de cierre del proceso: Arts. 416 y 439 C.Tr.
- j) En el Juicio Individual Ordinario la sentencia definitiva se redacta con todas la formalidades del derecho común; por el contrario la sentencia definitiva en el Juicio de



Unica Instancia se redacta como si fuera una interlocutoria: Arts. 417 y 439 C.Tr.

- k) En el Juicio de Unica Instancia solo hay condena de salarios caídos en primera instancia; en el Juicio Individual Ordinario puede haber condena de salarios caídos en primera y segunda instancia: Art. 420. C.Tr.
- l) En el Juicio de Unica Instancia la sentencia definitiva solamente admite el Recurso de Revisión; en cambio en el Juicio Individual Ordinario la sentencia definitiva no admite el recurso de Revisión, únicamente el de Apelación y, eventualmente el de casación: Arts. 568 ordinal lo. 572 fracción 5a. y 586 C.Tr.
- ll) En el Juicio Individual Ordinario, al admitirse el Recurso de Apelación se debe emplazar a las partes para que concurran ante la autoridad superior en grado a hacer uso de sus derechos; en cambio en el Juicio de Unica Instancia cuando se admite el Recurso de Revisión únicamente se remiten los autos al Tribunal Superior en grado, con noticia de las partes: Arts. 570 y 575 C.Tr.
- m) En el Juicio de Unica Instancia no hay deserción en el Recurso de Revisión; en cambio en el Juicio Individual Ordinario sí la hay, en el caso del Recurso de Apelación, ya que si el apelante no se muestra parte en segunda instancia dentro de los cinco días hábiles siguientes al emplazamiento, se declarará desierta la alzada: Arts. 571 y 585 C.Tr.

*CAPITULO III. -*

VARIABLES DEL JUICIO  
DE UNICA INSTANCIA.-

Cuando hablamos de "variables" nos referimos a las distintas opciones o modalidades que pueden presentarse en el juicio objeto de nuestro estudio. Con ello, particularmente estamos significando que el Juicio de Unica Instancia perfectamente se puede tramitar como Juicio de Mero Derecho y como Juicio de Hecho. También hacemos referencia a otras variables que pueden presentarse de acuerdo a la actitud que adopten las partes en el desarrollo del proceso, conforme a lo que prescribe el Art. 427. C.Tr., y finalmente, según la opción conciliatoria que eventualmente pueden adoptar las partes.

Si bien la regulación específica del juicio en estudio no dice expresamente nada respecto de esas variables, consideramos que conforme al Art. 437 C.Tr. cuando en el articulado del Juicio de Unica Instancia no se regule específicamente un caso concreto que se presente en un momento dado, se aplicarán las normas que corresponden al Juicio Ordinario de Trabajo, siempre que resulten aplicables y fueren compatibles con la naturaleza de aquél.

En efecto en el Libro Cuarto del Código de Trabajo, referido al Derecho Procesal de Trabajo, Título II denominado "PROCEDIMIENTO PARA LOS JUICIOS INDIVIDUALES", Capítulo I, que trata "Del Juicio Ordinario", Sección Cuarta, se encuentran normas concernientes a los Juicios Ordinarios de Mero Derecho y De Hecho, que operan como reglas generales. A pesar de que los casos de Juicios de Mero Derecho son realmente excepcionales, trataremos de señalar algunos ejemplos, particularmente referidos al Juicio de Unica Instancia.

### 1.0.-JUICIO DE MERO DERECHO.-

La precitada Sección Cuarta, que trata "De los Juicios de Mero Derecho y De Hecho", comienza con el Art. 396 C.Tr. que en su inciso primero, dice:

"Si sólo se disputa sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, justificados los hechos con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes, la causa será de mero derecho, quedando para sentencia al contestarse la demanda."

El Juicio de Mero Derecho, sea Ordinario o de Unica Instancia, se caracteriza porque en él no se discute la existencia o inexistencia de los hechos que motivan la demanda, porque, o bien éstos ya están plenamente establecidos con la prueba instrumental presentada por el actor con su demanda; o bien, su existencia se admite por el demandado en la audiencia conciliatoria o al contestar afirmativamente la demanda dentro del término señalado por la ley para ese efecto. De conformidad con el precitado Art. 396 inc. 1o, C.Tr. y con las características señaladas, el Juicio de Mero Derecho nos plantea los siguientes supuestos:

1) En él únicamente se disputa sobre la aplicación de la ley a los hechos cuestionados; 2) Los hechos cuestionados deben estar justificados previamente con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, es decir, con prueba instrumental preconstituída; 3) O bien los hechos cuestionados deberán justificarse dentro del proceso por expreso consentimiento de las partes, el cual puede lograrse ya sea en la audiencia conciliatoria

o al contestar la demanda en sentido afirmativo, es decir, que en éste último supuesto el demandado se allane a la demanda.

En el Juicio de Mero Derecho, el Juez, en su sentencia únicamente se limitará a aplicar la ley a la cosa cuestionada, es decir, a los hechos que en el juicio aparezcan probados; esto es, se limitará a fijar el ámbito que dentro de la ley le corresponde al derecho u obligación que se reclama. De manera que el Juez, no va a declarar la existencia de hecho alguno, sino que, según el mérito de las pruebas, condenará al demandado, o lo absolverá dentro del ámbito de la ley aplicable al caso concreto, si la prueba fué insuficiente o impertinente. Justamente por ello, es que en el Juicio de Mero Derecho no es necesario el término probatorio.

Pasaremos enseguida a exponer ejemplos que en nuestra opinión deben resolverse en Juicio de Unica Instancia de Mero Derecho, ya sea porque la existencia de los hechos esté preconstituída instrumentalmente, o porque se admita por expreso consentimiento de las partes.

1o. Ejemplo. Juan Dominguez, es contratado verbalmente por el señor Sebastian López, para que trabaje como operario en la elaboración de estructuras metálicas en un taller de su propiedad, pactando el pago de veinte colones diarios en concepto de salario.

Luego de transcurridos tres días laborados, el señor López despidió justificadamente a Juan Dominguez, haciendolo constar mediante acta notarial, en la cual el patrono manifiesta: que

efectivamente celebró un contrato verbal de trabajo, con el señor Dominguez, y que lo despide, por tener causa justificada para ello, que acepta deberle tres días de trabajo que suman en total la cantidad de sesenta colones; los que no está dispuesto a pagarle.

Dicha decisión se la hace saber su ex patrono al trabajador haciéndole entrega de la referida acta notarial; luego el trabajador recurre al Juzgado correspondiente e interpone verbalmente la demanda en Juicio de Unica Instancia de Mero Derecho contra su ex patrono, reclamando salarios adeudados y otras prestaciones laborales, presentando con su demanda el acta notarial en la cual el patrono le hizo saber su despido. En este caso la prueba de los hechos es preconstituída.

2o. Ejemplo: basado en instrumento público: Francisca Pérez es contratada como trabajadora doméstica por el señor Manuel Gómez, ganando cien colones mensuales, más el sustento diario. Pasados siete días desde la fecha en que comenzó a laborar, el señor Gómez la despide con motivo justificado.

Luego Francisca Pérez demanda en Juicio laboral a su ex patrono reclamando ante el juez competente, cancelación de salarios adeudados, ya que no recibió ningún pago por el tiempo laborado. El patrono, al contestar la demanda lo hace verbalmente ante el Juez, manifestando que efectivamente despidió con motivo justificado a la trabajadora Francisca Pérez, y que le adeuda los salarios pero se niega a pagárselos. En el caso anterior el juez

tendrá por parte al demandado y por contestada la demanda en sentido afirmativo, e inmediatamente procederá a la conciliación, con lo que quedará listo el juicio para dictar sentencia.

Como hemos dicho anteriormente cabe aclarar que: en el supuesto del Juicio de Mero Derecho en el que los hechos se justifican por expreso consentimiento de las partes, dicho consentimiento puede lograrse tanto en la audiencia conciliatoria como al contestar la demanda, pero en todo caso, exige un expreso allanamiento del demandado a las pretensiones del actor, una vez el juicio ya ha sido iniciado; es decir, ese expreso allanamiento, o consentimiento, podrá lograrse mediante conciliación o confesión del demandado; en el primer caso se trata de un acuerdo bilateral simultáneo, logrado en la propia audiencia conciliatoria; en el segundo caso, se trata de una confesión espontánea, voluntaria, clara y positiva a las pretensiones contenidas en la demanda, lo que implica una actitud unilateral, pero en todo caso, provoca un acuerdo entre las partes en cuanto a la existencia de los hechos que se disputan en el Juicio, vale decir, un expreso consentimiento entre el actor y el demandado.

## 2.0.-JUICIO DE HECHO.-

Según el Doctor Guillermo Cabanellas de Torres, el Juicio de Hecho "es aquel en el cual se procede con observancia de todos los trámites y solemnidades establecidas por las leyes en general para que se controviertan detenidamente los derechos y recaiga la

decisión, después de un minucioso y concienzudo examen y discusión de la causa"<sup>7</sup>.

Al respecto, el Art. 396, inciso segundo, del mismo Código de Trabajo expresa:

"En las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días".

Esta disposición, en cuanto a la duración del término probatorio se refiere al caso de que se trate de un juicio ordinario; pero si se trata de un Juicio de Unica Instancia, la apertura a prueba será de tres días, según lo dispone el Art. 435 C.Tr.

De la interpretación de los artículos mencionados y del concepto que nos ofrece el Doctor Cabanellas concluimos en que el Juicio de Hecho, sea Ordinario o de Unica Instancia, se caracteriza porque en él además de discutirse a plenitud sobre la aplicación de la ley al caso concreto cuestionado, también se discute a plenitud sobre la existencia o inexistencia de los hechos que se controvierten y las circunstancias en que estos ocurrieron, lo que servirá de fundamento para la sentencia en la que se declarará el derecho en el ámbito de la norma aplicable.

Refiriéndonos al Juicio Ordinario de Hecho debemos manifestar que la sustanciación de éste requiere de todos los trámites que la ley establece ya sea para la primera o segunda instancia en su

---

<sup>7</sup>.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental", Editorial Heliasta S.R.L., Primera Edición, Sexta Reimpresión, Buenos Aires, Argentina, Junio de 1998.



caso y hasta la tramitación del Recurso Extraordinario de Casación cuando procede, hasta llegar a la sentencia definitiva firme, es decir, ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada.

En cuanto al Juicio de Unica Instancia de Hecho, debemos señalar que si bién su sustanciación no requiere de todos los trámites que la ley establece para el Juicio Ordinario, por tratarse de un procedimiento especial -más breve y sencillo-, lo cierto es que en él se producirán todas las etapas principales del proceso en una sola instancia, puesto que se discutirá la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos y las circunstancias en que ocurrieron, para fundamentar la sentencia.

De ahí que en el Juicio de Hecho, sea Ordinario o de Unica Instancia, se requiera de término probatorio, precisamente porque la existencia de los hechos y las circunstancias en que ocurrieron no están previamente establecidas ni justificadas por expreso consentimiento de las partes, ni en la conciliación ni en la contestación de la demanda. Ejemplo:

Manfredi Zelaya es contratado verbalmente por el señor Roberto Pérez, para el desempeño de labores agricolas, pactando un jornal de diez colones diarios.

Al cabo de tres días, Roberto Pérez despide con causa justificada a su trabajador Manfredi Zelaya, sin cancelarle el salario correspondiente a los días laborados.

Manfredi Zelaya se presenta ante el Juez competente e interpone la demanda en Juicio de Unica Instancia de Hecho reclamando salarios adeudados y demás prestaciones laborales.

En el caso anterior, el Juez, luego de admitida y contestada la demanda ya sea en forma expresa o presunta, deberá proceder a la conciliación, y luego abrir el juicio a pruebas por el término de tres días, y vencido éste, con las pruebas que se aporten, o sin ellas sentenciará.

### 3.0.- COMPARECENCIA O NO DEL DEMANDADO.-

Otras variables que se pueden presentar en la tramitación del Juicio de Unica Instancia Laboral en un momento dado, depende de la actitud que asuma el demandado en cuanto a comparecer o no a la audiencia que el Juez señale para contestar la demanda. De esa actitud pueden derivarse las variables siguientes: a) Cuando el demandado comparece personalmente a contestar la demanda en la audiencia que previamente haya señalado el Juez para ese efecto; y b) Cuando el demandado no comparece a contestar la demanda en la audiencia señalada para ello por el Juez y por tal razón se le declara rebelde.

Al respecto, los Arts. 426 inc. último y 427 incisos primero y segundo del Código de Trabajo se regulan estas dos situaciones, estableciendo la segunda de las disposiciones citadas lo siguiente:

"Si comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar la contestación de la demanda; e inmediatamente después, estando presente el actor, el juez intentará conciliar a las partes, ajustándose en este caso a lo prescrito por el Art. 388."

"Si no comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar tal circunstancia y la de si ha comparecido o no el actor; se declarará rebelde el reo y, se tendrá por contestada de su parte la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía."

De la disposición transcrita resulta que la primera de dichas variables ocurre cuando el demandado comparece a contestar la demanda personalmente el día y hora que el Juez haya señalado para ese efecto. En este caso la contestación de la demanda se hará en forma verbal, levantándose acta en la que se dejará constancia de ella; y, si también comparece a la audiencia el actor, solo entonces habrá lugar a intentar la conciliación de las partes, aplicando lo que al respecto dispone el Art. 388 del C.Tr.

De manera que esta variable presenta como característica la de existir en el trámite del juicio una audiencia conciliatoria, la que únicamente procederá inmediatamente después de contestada la demanda y siempre que, además del demandado, también esté presente el actor.

La segunda de dichas variables se produce, contrariamente, cuando el demandado no comparece a contestar personalmente la demanda el día y hora que el Juez haya señalado al efecto. En este caso, también se levantará acta haciendo constar su inasistencia, así como la circunstancia de si ha comparecido o no el actor; además, se declarará rebelde al demandado, se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se proseguirá en su rebeldía el trámite del Juicio hasta llevarlo a sentencia definitiva, haya o no haya comparecido el actor. De modo que esta variable presenta como característica la de no existir en el trámite del Juicio la audiencia conciliatoria, así como la de declarar rebelde al demandado precisamente por no haber comparecido.

Consideramos muy atinada esta opción propuesta por el legislador en el citado Art. 427 C.Tr., por cuanto ella permite la prosecución del Juicio hasta la sentencia, protegiendo de esa manera la acción incoada por el actor; pero al mismo tiempo sin perjudicar los derechos del demandado, ya que a pesar de declarársele rebelde se tendrá de su parte por contestada de su parte en sentido negativo la demanda y además, en cualquier estado del Juicio podrá apersonarse a interrumpir la rebeldía que le fue declarada e intervenir en el proceso.

El Doctor Manuel Ossorio en su obra "Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales" dice que por rebeldía se entiende: "la situación en que se coloca, quien debidamente citado para comparecer en Juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido".<sup>§</sup>

De ese concepto y del análisis al precitado Art. 427 C.Tr. se concluye que la rebeldía es una sanción que la ley le impone al demandado por no comparecer al Tribunal de Justicia a contestar la demanda en la oportunidad que la ley le establece para ello, cuando ha sido legalmente citado al efecto.

Además, estimamos que la declaratoria de rebeldía al demandado produce atinados efectos, entre los cuales pueden señalarse los siguientes:

- a) Se levantará acta haciendo constar la no comparecencia del demandado;

---

§.- *Ossorio, Manuel. Obra citada. Página 639.*

- b) Se tendrá por contestada la demanda de su parte en sentido negativo;
- c) Al demandado rebelde no se le harán más notificaciones citaciones ni emplazamientos, excepto la del auto en que se le declara rebelde, y la citación en caso de absolución de posiciones (Art. 532 C.Pr.C.)
- d) El Juicio se proseguirá en su rebeldía.

Como antes expresamos, consideramos que el legislador ha dispuesto tener por constestada en sentido negativo la demanda de parte del demandado declarado rebelde, para no perjudicarlo en sus derechos y no obstaculizar la administración de justicia y en especial, la tramitación del juicio laboral que deberá continuarse aún de oficio, hasta pronunciar sentencia.

#### 4.0.- COMPARECENCIA O NO DEL ACTOR

También ofrece variables para la tramitación del Juicio de Unica Instancia Laboral, la actitud que asuma el actor en cuanto a comparecer o no a la audiencia que el Juez señale para contestar la demanda por parte del demandado.

En efecto, en este sentido también pueden presentarse dos variables: a) Cuando el actor comparece a la audiencia señalada por el Juez para contestar la demanda por parte del demandado; y b) Cuando el actor no comparece a dicha audiencia.

Para analizar correctamente estas variables conviene señalar previamente un aspecto que es muy importante tenerlo presente. En

efecto, conforme al Principio de Oficiosidad que prevalece en materia laboral, establecido por nuestro legislador en el Art. 382 C.Tr. y que es una regla general igualmente aplicable tanto al Juicio Individual Ordinario como al Juicio de Unica Instancia, una vez interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio. No obstante, debe aclararse que no basta para ello interponer la demanda, sino, que ésta debe reunir todos los requisitos legalmente exigidos para que sea admitida : Arts.379, 381 y 426 C.Tr.

En consecuencia, lo correcto es afirmar que una vez interpuesta y admitida la demanda, el proceso será impulsado de oficio.

Hecho el anterior señalamiento, procedemos al análisis de las dos variables planteadas en relación a que el actor comparezca o no a la audiencia señalada por el Juez para que el demandado conteste la demanda:

a) La primera de dichas variables se presenta cuando el actor comparece a la audiencia, caso en el cual, si también comparece el demandado, habrá lugar a intentar la conciliación entre las partes inmediatamente después de haberse contestado expresamente la demanda, tal como lo referimos en el punto 4.0 de este trabajo. De manera que esta variable presenta como característica justamente la procedencia de la audiencia conciliatoria en la tramitación del juicio, toda vez que también comparezca el demandado, ya que si no es así, a pesar de la comparecencia del actor, dicha audiencia conciliatoria no tendrá lugar.

b) La segunda de estas variables ocurre cuando el actor no

comparece a la audiencia para contestar la demanda, caso en el que, haya o no haya comparecido el demandado, será improcedente e innecesario intentar la conciliación puesto que no estarían presentes las dos partes beligerantes en el juicio. De modo que esta variable presenta como característica la de no existir en la tramitación del juicio la pre-citada audiencia conciliatoria.

Sin embargo, siendo el actor el que precisamente promueve el juicio, es él el más interesado en que el conflicto se dirima a la mayor brevedad, razón por la cual resulta poco probable que éste no asista y, en consecuencia, esta segunda variable es en la práctica menos frecuente que la primera. Con todo, cabe preguntarse: ¿Qué efecto produce para la prosecución del juicio la no comparecencia del actor a la audiencia señalada para contestar la demanda por parte del demandado?; y la respuesta que se impone es: Que de conformidad al Artículo 437 C.Tr., en relación al 414 inc. final del C.Tr., no tendrá lugar las presunciones del Art. 414 C. tr. la prosecución del juicio hasta llevarlo a sentencia de ninguna manera se ve obstaculizada, en aplicación -justamente- del Principio de Oficiosidad. Esta situación está precisamente resuelta por lo que dispone el inciso último del Art. 427 C.Tr. que literalmente expresa: "Si no comparece el actor se continuará la audiencia sin su asistencia".

#### 5.0.- ARREGLOS CONCILIATORIOS.

Al iniciar este Capítulo expresamos que la actitud asumida

por las partes en conflicto, respecto a conciliar o no sus divergencias, también produce diversas variables en la tramitación tanto del Juicio Individual Ordinario, como del Juicio de Unica Instancia. En efecto, en relación a este particular pueden presentarse distintas variables: a) Que no exista actitud conciliadora entre las partes; b) Que las partes solo concilien parcialmente sus divergencias, es decir, que se logre entre ellas una conciliación parcial; c) Que las partes concilien totalmente sus divergencias, es decir, que se logre entre ellas un avenimiento o conciliación total; d) Que se trate de una conciliación judicial, o sea la que se produce ante el Juez y una vez iniciado el juicio; y e) Que se trate de una conciliación extra-judicial, es decir, la que no se produce ante el Juez, pero si ante un conciliador reconocido por la ley se haya o no iniciado el juicio, pero si éste ya se promovió, deberá comunicarse al Juez de la causa el arreglo conciliatorio.

Efectivamente, la primera de dichas variables se presenta cuando a pesar de la oportunidad que les ofrece la ley a las partes en conflicto para conciliar sus divergencias, aquellas no logran avenimiento sobre ninguno de los puntos que son objeto del conflicto. En consecuencia, el juicio deberá promoverse o proseguirse conforme a los trámites señalados legalmente, hasta obtener la sentencia correspondiente. Arts. 392 inciso lo. y 425 C.Tr.

La segunda de dichas variables ocurre cuando entre las partes se logra solo un avenimiento o conciliación parcial, es decir,



únicamente sobre algunos de los puntos objeto del conflicto, quedando otros sobre los cuales no logran avenirse o conciliar.

En este caso el arreglo conciliatorio parcial a que llegaren las partes producirá los mismos efectos que la sentencia ejecutoriada y la certificación del mismo se hará cumplir en la misma forma que dichas sentencias. Arts. 392 inciso 2o. 432, 433 inciso 2o., 422, 423 y 424 C.Tr. Respecto a los puntos en que no hubo avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda y promoverse o proseguir el juicio. Arts. 392 inciso 2o. y 433 inciso 2o. C.Tr.

La tercera de estas variables se presenta cuando las partes concilian o se avienen sobre la totalidad de los puntos en conflicto, caso en el cual ya no tiene sentido promover o proseguir el juicio, puesto que ya no habría divergencias entre las partes y el arreglo conciliatorio deberá cumplirse como si se tratase de una sentencia ejecutoriada. Arts. 432 y 433 C.Tr.

Si el avenimiento consiste en el reinstalo del trabajador a sus labores, el juez señalará el lugar, día y hora en que aquellas deberán reanudarse y si esto no se pudiere lograr por causa imputable al patrono, el juicio se continuará presumiéndose en tal caso el despido y el contrato de trabajo al que se le pone término. Arts. 433 y 434 C.Tr.

La cuarta variable se refiere justamente a la audiencia conciliatoria a que tiene lugar una vez iniciado el proceso laboral y precisamente dentro de él, es decir, ante el juez de la causa. Esta es la audiencia conciliatoria que nos ordenan los Arts. 385

y 427 C.Tr.

Finalmente, la quinta variable, relativa a la conciliación extrajudicial puede a su vez presentar dos hipótesis: a) Cuando ésta tiene lugar antes de iniciarse el juicio; y b) Cuando ocurre una vez que el juicio se ha iniciado. En todo caso, esta variable presenta como característica que la conciliación o avenimiento entre las partes en conflicto ocurre fuera de la sede judicial.

La primera de estas dos hipótesis estaría constituida por la conciliación que de conformidad con los Arts. del 14 al 19 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puedan promover ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, cualquiera de las partes involucradas en un conflicto individual de trabajo. Su fundamento constitucional lo encontramos en el Art. 49 inciso 2o. de la Constitución de la República.

En este caso, si tal conciliación se logra sobre la totalidad de los puntos objeto del conflicto ya no tiene sentido promover el juicio en sede jurisdiccional, puesto que ya no habrían divergencias entre las partes. Ahora bien, si la conciliación fuera parcial, sí tendría sentido y sería procedente promover el juicio respecto de los puntos sobre los cuales no hubo avenimiento entre las partes, teniendo lugar además -dentro de ese juicio- una nueva oportunidad de intentar conciliar a las partes sobre esos puntos, en los términos que se dejan expresados cuando comentamos la cuarta variable.

Por último, la segunda hipótesis de la quinta variable es la que se presenta cuando la conciliación se lleva a cabo fuera del

ámbito del Juez de la causa, ante un conciliador reconocido por la ley, pero en todo caso, una vez que el juicio ya ha sido iniciado. Por ejemplo, este caso se daría cuando habiéndose promovido ya el Juicio Individual de Trabajo alguna de las partes en conflicto acude ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo a promover la audiencia conciliatoria que prescriben los Arts. del 14 al 19 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en ella las partes logran conciliarse. En este caso, de conformidad con lo que dispone el Art. 450 C.Tr. el arreglo conciliatorio al que se llegue entre las partes deberá comunicarse al Juez que conoce del proceso para los efectos de que éste ya no prosiga; o bien, el actor en el juicio deberá desistir de su acción.

Consideramos oportuno expresar que en los anteriores párrafos utilizamos el término "Conciliación" en el entendido de que ésta es el avenimiento de índole laboral que se produce entre las partes involucradas en un conflicto de trabajo, ya sea total o parcialmente en cuanto a los puntos sobre los que versa la divergencia, y el cual puede lograrse ante el Juez de la causa, es decir en sede judicial, o bien ante otro conciliador reconocido por la ley, es decir, en sede administrativa, y cuya finalidad es evitar el juicio laboral o darlo por concluido.

Además es sumamente importante tener en cuenta que la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni podrá tener como resultado someter a árbitros la controversia: Art. 431

C.Tr. En este orden de ideas, para que un arreglo conciliatorio pueda surtir los efectos legales esperados es necesario que reúna por lo menos los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un avenimiento serio y directo entre las partes en conflicto o mediante apoderados legalmente facultados para ello;
- b) Que el arreglo se celebre ante el Juez de la causa o ante otro conciliador reconocido por la ley; y en este último caso, si se produce cuando el juicio ya fue iniciado, deberá comunicarse al Juez que conoce del conflicto;
- c) Que el arreglo se produzca antes de que se declare ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada la sentencia;
- d) Que el arreglo conciliatorio no sea en menoscabo de los derechos consagrados en las leyes a favor de los trabajadores, ni tenga como resultado someter a árbitros la controversia; y
- e) Que el arreglo implique un avenimiento total o parcial entre las partes y verse sobre todos o algunos de los puntos objeto del conflicto.

Finalmente, es conveniente agregar que si el arreglo conciliatorio consiste en el pago de una retribución en dinero y ésta no es voluntariamente satisfecha por la parte a quien corresponde pagarla, la otra parte podrá reclamar su cumplimiento como si se tratase de una sentencia ejecutoriada (Arts. 390, y 432 C.Tr.) y se hará efectivo conforme al mismo procedimiento que

aquellas, es decir, como disponen los Arts. 422 al 424 C.Tr., en sus respectivos casos.

#### 6.0.- LA TRANSACCION.

Otra situación que determina una nueva variable en los juicios individuales de trabajo, y consecuentemente, en la tramitación del Juicio de Unica Instancia, es la eventual transacción entre las partes.

En el lenguaje corriente, transar significa ceder recíprocamente en puntos divergentes, es decir, que ambas partes cedan entre sí respecto de algunos de los puntos en conflicto.

Aunque no lo dice en forma expresa el Código de Trabajo, se infiere que la transacción ha de producirse luego que el juicio laboral se ha iniciado y requiere para su validez que no verse sobre derechos ciertos, indiscutibles o irrenunciables en favor del trabajador y que además sea homologada por el Juez competente, esto es, que sea aprobada por éste.

Cumpliendo esos requisitos elementales, la transaccion, igual que la conciliación puede ser total o parcial dependiendo de que comprenda o no todos o solo algunos de los puntos objetos del conflicto. Si los comprende a todos, pondrá fin al juicio; pero si sólo comprende algunos de los puntos divergentes, el juicio, podrá continuarse con relación a las divergencias que no han sido transadas por las partes.

La diferencia fundamental entre la transacción y la

conciliación radica en que ésta puede celebrarse únicamente ante el Juez de la causa o ante un conciliador reconocido por la ley (Art 450 inciso 1o, C.Tr.); en cambio aquella, puede celebrarse por ejemplo, ante un notario e incluso mediante documento privado otorgado entre las partes, es decir, sin la intervención de un tercero, pero en todo caso, para que surta efectos, debe ser aprobada por el Juez competente (Art. 450, inciso 2o. C.Tr.); de tal manera que en la práctica el ámbito de la transacción es mucho más amplio.

En todo proceso, justamente por su carácter teleológico, hay una serie de actos que en su orden son necesarios y consecutivos para que llegue a su fin un litigio, es decir, que si no se da por terminada una etapa o diligencia, no se puede avanzar a la siguiente; esto es lo que en doctrina se conoce con el nombre de "Principio de Preclusión". Esos actos procesales terminados cada uno por su orden en un juicio, es lo que se llama procedimiento.

El procedimiento laboral es especial en relación al procedimiento civil, y dentro de aquél, está además, como un procedimiento especial, el Juicio de Unica Instancia. Las distintas fases que conforman normalmente el Juicio de Unica Instancia son:

- a) Demanda
- b) Citación al demandado para contestar la demanda.
- c) Contestación de la demanda
- d) Conciliación
- e) Prueba
- f) Sentencia
- g) Impugnación de la sentencia
- h) Ejecución de la sentencia

Consideramos oportuno aclarar que de las ocho fases que integran el Juicio de Unica Instancia, en este capítulo únicamente analizaremos las primeras cuatro, es decir, la demanda, la citación al demandado para que conteste la demanda, la contestación de la demanda, y la conciliación; las cuatro fases restantes serán analizadas más adelante, en capítulos por separado, en los que pretendemos estudiarlas con mayor amplitud.

## 1.0.- DEMANDA.-

Nuestro Código de Procedimientos Civiles establece en su artículo 191: "Demanda es la petición que se hace al Juez para que mande dar, pagar, hacer o dejar de hacer alguna cosa."

Según el jurista Chioyenda, citado por Eduardo Pallarés en su obra "Diccionario de Derecho Procesal Civil",

"La demanda judicial es en general, el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (demandado) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional"<sup>1</sup>

En otros términos, la demanda en general es el acto de declaración de voluntad del actor, en el que pide al órgano jurisdiccional que aplique la ley frente al demandado. Así entendida la demanda, ésta no se refiere únicamente al escrito por medio del cual se inicia el ejercicio de la acción, sino a toda clase de instancias o peticiones del actor.

De conformidad al art. 425 del Código de Trabajo, para que proceda la acción laboral en el Juicio de Unica Instancia, es necesario que la cuantía reclamada no exceda de doscientos colones, suma en la que no se incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan, ni las remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales, de tal manera que si el Juez falla condenando al pago por más de doscientos colones, no se invalidará

---

<sup>1</sup>.- *PALLARÉS, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Editorial Jurídica, S.A. México, 1988. 19a. Edición. Página 260.*



por ello el proceso.

La demanda en el Juicio de Unica Instancia, de igual manera que en el Juicio Ordinario, se puede proponer verbalmente o por escrito, pretendiendo con ello el legislador, además de facilitar su presentación, la rápida solución del juicio. Ahora bien, se ha utilizado en los arts. 379 y 426 del C.Tr. la palabra "podrá", con el fin de ofrecer alternativas al interesado, para que pueda entablar su acción, debiendo cumplir en ambos casos con los requisitos que señala el art. 379, en relación con los arts. 380, 381, 426 y 437, todos del Código de Trabajo, debiendo el tribunal levantar acta en caso de que la demanda sea interpuesta en forma verbal. Dichos artículos establecen los requisitos que deben reunir las demandas laborales, independientemente de que se trate de un Juicio Ordinario o de un Juicio de Unica Instancia, así como también de que la demanda sea interpuesta por escrito o en forma verbal. El art. 379 C.Tr., literalmente dice:

"La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener:

- 1) Designación del juez ante quien se interpone;
- 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
- 3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible;
- 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;
- 5) Relación de los hechos;
- 6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios;
- 7) Peticiones en términos precisos;
- 8) Lugar y fecha; y
- 9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firma a su ruego. Si la demanda fuere verbal

*CAPITULO IV. -*

FASES INICIALES DEL  
JUICIO DE UNICA INSTANCIA.-

y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia".

El art. 380 C.Tr., por su parte, establece:

"Para los efectos del cumplimiento de las formalidades a que se refiere el Artículo 386 C.Tr., la demanda escrita, lo mismo que su modificación o ampliación, deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya. Si la demanda fuere verbal, de élla, de su modificación o ampliación, se sacarán las copias expresadas para los mismos efectos".

Conforme a lo que disponen los Arts. 379, en relación con el 381 y el 426, todos del C.Tr., el juez prevendrá al actor que subsane las omisiones que contenga la demanda. El artículo 437 del Código de Trabajo prescribe la aplicación de las disposiciones del juicio ordinario de trabajo al juicio de Unica Instancia, siempre y cuando resulten aplicables y compatibles con su naturaleza. Ahora bien, si la demanda se propone verbalmente y el acta en que se asienta contiene omisiones, por ser una actuación del juez, será él quién subsanará tales omisiones, inmediatamente que lo note. El Código de Trabajo no dice expresamente que haya que admitir la demanda en el Juicio de Unica Instancia por lo que de conformidad al Art. 437, en relación al Art. 385, ambos, del Código de Trabajo, hay que aplicar lo que se regula en el Juicio Ordinario de Trabajo, es decir, hay que admitir la demanda y tener por parte al actor.

## 2.0.- CITACION AL DEMANDADO PARA QUE CONTESTE LA DEMANDA.-

El Código de Procedimientos Civiles establece cómo deben hacerse las citaciones y emplazamientos; al efecto regula tres

diferentes situaciones:

- 1) En el caso en que se encuentre personalmente al que debe ser citado o emplazado;
- 2) Cuando se le encuentra personalmente, pero esquivada la citación o el emplazamiento; y
- 3) Cuando no se encuentra personalmente al que debe ser citado o emplazado.

Al encontrar personalmente al demandado, la citación o emplazamiento se harán leyéndole el escrito y decreto que a continuación se dictare, dejándole a la vez, copia a la parte que la solicite. El emplazado o citado debe firmar el acta de la diligencia practicada, si quisiere o pudiere; en caso contrario, se hará constar que no firmó por que no quizo o por que no puede.

Si el citado o emplazado fuere hallado y esquivase la citación o emplazamiento, se hará constar esa circunstancia y entonces el Juez ordenará mediante auto que la citación o emplazamiento se haga por esquila, la que deberá contener un extracto breve del auto y escrito que lo motiva. Dicha esquila deberá dejarse con su mujer, hijos, socios, dependientes, o criados mayores de edad y en caso de no existir estas personas, se dejará la esquila a un vecino, y si éste no quisiere recibirla, se fijará en la puerta de la casa del demandado. Las personas a quienes se les entregue la copia, firmarán su recibo si quisieren y pudieren, esto desde luego debe hacerse constar por parte del encargado de practicar la diligencia Art. 210 del Código de Procedimientos Civiles. Por último, puede suceder que no se encuentre al demandado, entonces también se hará

la citación y emplazamiento en la forma antes indicada.

Las regulaciones anteriores rigen para el procedimiento civil, pero esas reglas están sustancialmente modificadas en cuanto al procedimiento laboral, pues el Art. 306 inciso primero del Código de Trabajo, dice: "La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación".

Este inciso se refiere a la audiencia conciliatoria porque en el Juicio Ordinario, la conciliación se pretende antes de contestar la demanda, lo contrario sucede en el Juicio de Unica Instancia, pues en éste, la audiencia conciliatoria tiene lugar después de contestada la demanda. Ya dijimos que cuando estemos ante una situación en la que las normas que regulan al Juicio de Unica Instancia no digan nada específicamente aplicable a un caso concreto, deben aplicarse las normas reguladoras del Juicio Ordinario de Trabajo, de conformidad con el Art. 437 del C.Tr.

El mismo Art. 386 C.Tr. en su inciso segundo, dispone

"Para tal efecto, se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiere siempre que fueren mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila en la puerta de la casa o local."

Como puede apreciarse, la forma de hacer el emplazamiento y citación varía con respecto al procedimiento común, pues aquí en lo laboral ya no se hace la diferencia de que se halle

personalmente al demandado, que se encuentre y la esquite, o que esté ausente. Si se encontrare, si se hallare y la esquivase, o si está ausente, siempre se le dejará la copia de la demanda y la esquila que contiene la copia del auto que admite la demanda y ordena el emplazamiento; copia y esquila que no son necesarias en lo civil, cuando se encuentra el demandado, salvo que él la pida. Esta forma de proceder se justifica en lo laboral en base al Principio de Celeridad.

Se advierte además, que no es necesario buscar por tres veces consecutivas al demandado ausente, con intervalos de tres días, para dejar la copia de la demanda y esquila, ya que las mismas son obligatorias desde un principio, es decir, desde la primera búsqueda.

El mismo Art. 386 C.Tr., en su inciso tercero, dice:

"También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejará la copia y esquila con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirlas, se fijará en la puerta del establecimiento".

Este inciso, autoriza buscar al demandado para hacer el emplazamiento o citación, en el establecimiento donde se ha prestado los servicios, cuando no es encontrado en su casa de habitación o en la oficina donde atiende el negocio el demandado; esto es así para no dilatar el curso del proceso laboral. Aún más, se puede dejar la copia de la demanda y la esquila de citación o emplazamiento, con los representantes del patrono, en sus relaciones con los trabajadores y para el caso, ya el Art. 3 del

Código de Trabajo, establece quiénes son los representantes patronales.

El penúltimo inciso del Art. 386 del Código de Trabajo, dice:

"Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiese buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos, si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda".

De acuerdo a este inciso, el legislador pretende que se busque al demandado en cualquier lugar donde se pueda encontrar personalmente para que comparezca al tribunal y sólo que en todos ellos haya sido infructuoso encontrarlo personalmente, se podrá fijar la copia y esquila dichas.

Por último, el inciso final del Art. 386 C.Tr. que venimos analizando, nos habla de la obligación que tiene el encargado del tribunal que practicará la diligencia, de dejar constancia en el acta de las circunstancias en que la realizó, es decir, que la persona a quien se le entregue la copia de la demanda y la esquila de citación o emplazamiento, deberá firmar su recibo, si quisiere o pudiese y en todo caso, el notificador pondrá constancia en el acta de la forma como llevó a cabo tal diligencia, pena de nulidad.

Todo lo anterior es aplicable al Juicio Ordinario de Trabajo y, conforme a lo que dispone el Art. 437 C.Tr., también lo es al Juicio de Unica Instancia.

Entendemos que es así, aún cuando el procedimiento especialísimo en estudio, no dice como debe procederse, pero consideramos que debemos aplicar las normas reguladoras del Juicio

Ordinario de Trabajo en lo que fuere compatible con la naturaleza del Juicio de Unica Instancia, asi como también las normas procesales civiles comunes, de conformidad a los Arts. 437 y 602, ambos del Código de Trabajo.

Finalmente, debemos hacer una distinción en cuanto a la forma de interposición de la demanda: si se presenta por escrito, deberá acompañarse tantas copias de ella como demandados hubiere; pero si la demanda se propone verbalmente se sacarán tantas copias del acta en que el Juez recibe la demanda, como demandados sean; asimismo, en ambos casos tantas copias del auto que ordena el emplazamiento o citación para entregárselas a las personas demandadas.

La misma exigencia se aplica al caso de notificación y ampliación de la demanda, sean por escrito o verbalmente.

### 3.0.- CONTESTACION DE LA DEMANDA.-

La respuesta que da el demandado a la acción intentada por el actor constituye la contestación de la demanda; y ésta, de conformidad al Art. 426, inciso tercero, del Código de Trabajo, en el Juicio de Unica Instancia sólo puede proponerse verbalmente, la que a su vez, puede ser también expresa y presunta. Será expresa, cuando el demandado comparezca a la cita; y será presunta cuando se le declare rebelde. Art. 427 inciso segundo. C.Tr.

Hay que aclarar que de conformidad al Art. 430 del Código de Trabajo en los Juicios de Unica Instancia no tiene cabida la contra demanda o mutua petición. La contestación verbal debe hacerse tal



como està regulada para el Juicio de Unica Instancia, por el Art. 426 inciso tercero. C. Tr., es decir, en la hora y dia señalado; dicha contestaciòn se asentará en acta. No obstante lo anterior, consideramos que la contestaciòn se podría también hacer por escrito en esta clase de juicios, pero lo que sucede es que habría que agregar al proceso el escrito de contestaciòn en la audiencia señalada para contestar la demanda, ya que èste no se puede agregar antes, ni despuès del dia y hora señalado porque lo que el legislador ha querido es que las partes estèn presentes para intentar la conciliaciòn entre ellas y resolver el conflicto lo màs pronto posible.

La Contestaciòn será presunta en el juicio que tratamos, cuando el demandado no se presenta el dia y hora señalados para contestar la demanda; en tal situaciòn. el Legislador ordena que se le declare rebelde y presume que el demandado la ha contestado en sentido negativo según lo establece el Art. 427 inciso segundo del Còdigo de Trabajo, al decir:

"Si no comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar tal circunstancia y la de si ha comparecido o no el actor; se declarará rebelde al reo y se tendrá por contestada de su parte la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldìa".

En esa forma se interpreta el silencio del demandado.

Discuten los tratadistas del Derecho Laboral si la rebeldìa en los Juicios de Unica Instancia se puede impugnar. Al respecto, algunos opinan que perfectamente se puede, argumentando que la impugnaciòn consiste en el acto de refutar o contradecir una actuaciòn judicial.-

Ellos toman como base legal lo que dispone el Art. 395 del C.Tr., el que literalmente dice:

"Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía, que se le reciba prueba sobre dicho impedimento. En este caso se abrirá a pruebas el incidente por dos días y vencido el término el juez dictará la resolución procedente. Si se reconociere el justo impedimento, el demandado deberá contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva."

Otros tratadistas del Derecho Laboral, opinan que no se puede impugnar la rebeldía en los Juicios de Unica Instancia, ya que si en el Juicio Ordinario de Trabajo se permite, es porque en el fondo lo que se pretende es permitirle al demandado que pueda contrademandar, situación que de conformidad al Art. 430 del Código de Trabajo, en los Juicios de Unica Instancia expresamente se prohíbe; asimismo argumentan que para que se impugne la rebeldía debe tratarse de que la impugnación sea aplicable y compatible con la naturaleza del Juicio de Unica Instancia, situación que no lo es, ya que la naturaleza de este juicio es que sea breve.

Expuesto lo anterior, nos adherimos a la segunda posición ya que si bien no existe disposición legal que lo impida, pero si contraría la naturaleza del juicio en estudio; pues de admitirse se estaría presentando un incidente que obligaría por ley a abrir a prueba por dos días, situación que sin lugar a dudas altera la brevedad del Juicio de Unica Instancia.

#### 4.0.- CONCILIACION.-

La conciliación es un acto procesal dentro del Juicio Laboral, que persigue disminuir los conflictos de trabajo o terminar las diferencias del actor y el reo en forma amistosa, y lograr con el acuerdo conciliatorio la armonía entre patrono y trabajador.

Para el Doctor Guillermo Cabanellas de Torres, la Conciliación es:

"...un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico-social."<sup>10</sup>

En nuestra legislación laboral, la conciliación como procedimiento judicial sólo se da dentro del juicio, lo que nos indica que la conciliación consiste en la intervención de un Juez para buscar el avenimiento entre las partes interesadas en el conflicto, con el propósito de inducirlos a acordar una solución justa, si ellos mismos no la han logrado.

---

<sup>10</sup> .- *CABANELLAS DE TORRES, Guillermo "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", 16a. Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1988. Página 255.*

Aunque también la conciliación extrajudicial es un procedimiento que puede realizarse en vía administrativa, es decir, extra-judicial, conforme a lo que dispone el Art. 450 inc. 1o. C.Tr., y los Arts. del 14 al 19 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Así, si las partes están presentes en la audiencia para la contestación de la demanda, se intentará la conciliación; si llegan a un acuerdo, se termina el juicio iniciado; y si no llegan a ningún arreglo conciliatorio, se pasará a la fase probatoria. Puede suceder también, que una de las partes no se presente; en tal caso, se hace constar en el acta respectiva que la conciliación no se llevó a cabo por la inasistencia de una de las partes; luego, se pasa a la siguiente fase.

La finalidad de la conciliación, la cual en el Juicio de Unica Instancia solo procede después de contestar la demanda, es, que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, que puede consistir en el reinstalo del actor a sus labores, o en una medida apreciable en dinero, o cualquier otra cosa; en todo caso, supone un avenimiento entre las partes involucradas en el conflicto laboral.

Si la medida conciliatoria a que se llegó en el acto de la conciliación, es la del reinstalo del trabajador a sus labores -ya que uno de los propósitos del Derecho del Trabajo es la estabilidad de los trabajadores-, dicha propuesta debe tener como característica, ser pura y simple, es decir, que no debe ser condicionada; asimismo, ser legal, pues corrientemente, cuando el trabajador pide el reinstalo y el patrono no se niega a tal

petición, éste manifiesta que está dispuesto a reinstalar a sus labores al actor, siempre que celebren un nuevo contrato. Como se puede ver, dicha medida conciliatoria es condicionada, no es pura y simple, y al ser aceptada por el trabajador se estaría conciliando en menoscabo de los derechos del mismo, ya que en el caso propuesto, tiene un derecho de antigüedad que lo perdería al admitir tal medida conciliatoria.

Al examinar el Juez esa clase de propuesta conciliatoria, debe rechazarla, y declarar que no ha habido de parte del patrono intención de conciliar, ya que si se acepta por los Tribunales semejante propuesta, se estaría conciliando en menoscabo de los derechos consagrados en favor de los trabajadores, lo que está prohibido por el Art. 389 del Código de Trabajo, que a la letra dice:

"La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros".

Estos derechos son irrenunciables, ya que el Art. 52 de la Constitución de la República, dice:

"Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables"

De ello surge a la vez, la otra característica de esta propuesta, que es la de ser legal, es decir, conforme a las leyes laborales.

Si la propuesta conciliatoria fuere la de pagar una cantidad apreciable en dinero, tal cantidad debe ser la suma a que tiene derecho el trabajador, o la que el Juez proponga como equitativa

y no menos, por lo tanto, debe tener como característica ser seria, formal y legal.

No es seria una propuesta, cuando en el acto de la conciliación se le ofrece al actor, como medida conciliatoria, una suma inferior a aquella a la que tiene derecho legalmente, o inferior a la que el Juez proponga como equitativa. Las propuestas irrisorias, se deben entender en el sentido que no hay ánimo de conciliar. No es formal, cuando el demandado dice que su demandante nunca ha sido trabajador suyo, y para terminar el juicio ofrece como medida conciliatoria su amistad, que vale más que cualquier cantidad de dinero; como se ve, no hay formalidad en tal medida. Tampoco sería legal si se ofreciera una medida conciliatoria en menoscabo de los derechos irrenunciables del trabajador. Para que esta medida apreciable en dinero sea seria, formal y legal, debe ofrecerse al actor lo que es conforme al derecho laboral, porque de lo contrario se violarían los derechos consagrados a favor de los trabajadores, los cuales, como ya dijimos anteriormente, son irrenunciables por mandato constitucional.

Es costumbre en los tribunales de trabajo, aceptar como medida conciliatoria, cuando ésta consiste en una cantidad de dinero, la mitad o más de lo que se reclama y que conforme a la ley se tiene derecho; esto lo hacen así para desembarazarse de un juicio más, pero no es legal, porque viola lo que dispone el Art. 389 del Código de Trabajo. Sucede esto debido a que el Código de Trabajo no señala cuáles son las características que deben reunir las propuestas conciliatorias para que sean serias, especialmente

cuando éstas consisten en el reinstalo o en el pago de una cantidad apreciable en dinero, que son las más comunes.

Algunos opinan también, que cuando la propuesta conciliatoria consiste en el pago de una cantidad apreciable en dinero, y ésta es inferior a lo que conforme a la ley se tiene derecho, no se puede decir que hay renuncia de derechos laborales, pues el demandante lo que tiene al inicio del juicio es una mera expectativa de derecho y en todo caso el Juez está facultado por el Art. 388 No. 3o. C.Tr., para propóner la medida que considere justa o equitativa. Sin embargo nosotros consideramos que el trabajador tiene el derecho desde un principio y no una mera expectativa de derecho; lo que hace el juez por medio de la sentencia, es declarar ese derecho y condenar al patrono o al trabajador, en su caso, a que cumpla ya sea en forma voluntaria o forzosa, los derechos reconocidos en el fallo.

Para evitar la gran cantidad de problemas que se presentan con las propuestas conciliatorias a que nos hemos referido, es necesario introducir una reforma al Art. 433 del Código de Trabajo que establezca:

"Se entenderá que el patrono no quiere conciliar cuando la propuesta conciliatoria consista en el reinstalo y éste es condicional; y cuando la propuesta conciliatoria consistiere en el pago de una cantidad apreciable en dinero, si ésta no es la que conforme a las leyes laborales le corresponde al trabajador."

*CAPITULO V. -*

DE LAS EXCEPCIONES  
Y SU OPORTUNIDAD.-



El tema de la excepción es, dentro de una concepción sistemática del proceso, virtualmente paralelo al de la acción. La acción, como derecho de atacar, tiene una especie de réplica en el derecho del demandado a defenderse. Toda demanda es una forma de ataque; la excepción es la defensa contra ese ataque, por parte del demandado.

En su más amplio significado, la excepción es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él.<sup>11</sup>

Puede considerarse que las excepciones equivalen a un conjunto de actos legítimos tendientes a proteger un derecho, hacer valer una pretensión, o dilatando o invalidando la pretensión incoada.

La excepción constituye como ya se expuso, un derecho de defensa en el juicio; si la acción es un puro derecho a la jurisdicción, que compete aún a aquellos que carecen de un derecho material efectivo, que justifique una sentencia que haga lugar a la demanda, también debemos admitir que disponen de la excepción todos aquellos que han sido demandados en el juicio y que a él son llamados para defenderse. Para oponerse a la demanda no se necesita tener razón.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>.- COCURE, Eduardo J.: "Fundamentos del Derecho Procesal Civil"; 3a. Edición, 1977; Editorial Depalma, Buenos Aires; Página 99.

<sup>12</sup>.- COCURE, Eduardo J. Obra citada, Página 99.

## 1.0.- CLASIFICACION.-

La clasificación más común de las excepciones toma como punto de referencia la finalidad que se persigue con la excepción alegada, y es la que distingue entre dilatorias, perentorias y mixtas. Las que a continuación analizaremos.

## 2.0.- EXCEPCIONES DILATORIAS.-

Tienen su origen en el Derecho Romano, constituyen defensas previas que normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor en su demanda; su finalidad es corregir errores que obstarán una fácil decisión, a impedir un juicio nulo, y a asegurar el resultado del juicio; su carácter es acentuadamente preventivo, pues tienden a economizar esfuerzos inútiles; se deciden previamente a toda otra cuestión. La dilación de la contestación de la demanda que provoca su ejercicio es sólo una consecuencia y no el contenido de la excepción; ésta es, el medio procesal de dilucidar una cuestión que tiene carácter previo, dado que compromete la eficacia y la validez de los actos posteriores.

En concordancia con lo expuesto puede definirse a las excepciones dilatorias como la facultad procesal que tiene una persona llamada a juicio o determinada parte reo en la demanda, de denunciar la falta de alguno de los presupuestos procesales que podrían hacer jurídicamente inexistente o inválido el proceso

instaurado.

Se conocen como excepciones dilatorias en el proceso laboral unicamente dos, las de: a) Incompetencia de Jurisdicción por razón del territorio; y b) Incompetencia de Jurisdicción por razón de la materia. Las que a continuación mencionaremos; si bien, de conformidad al Código de Trabajo no tienen aplicación, debe aceptarse que ellas son mencionadas en dicho cuerpo legal; razón por la cual vemos de importancia hacer un estudio breve a cada una de ellas y explicar porque motivos no son aplicables al proceso laboral: c) Incompetencia de Jurisdicción por razón de la cuantía; d) Litispendencia; e) Ilegitimidad de las personas o falta de personería; f) Informalidad de la demanda; y g) Oscuridad de la demanda.

Estas surgen como implícitamente se expuso al definir sobre las excepciones dilatorias, por la falta de algunos de los presupuestos procesales que a continuación se detallan:

- 1.- Un Juez dotado de jurisdicción;
- 2.- Un Juez dotado de competencia;
- 3.- Parte actora legítima;
- 4.- Parte reo legítima;
- 5.- Demanda clara; y
- 6.- Demanda formal.

Las disposiciones que regulan el Juicio de Unica Instancia, precisamente en los artículos 418, 428, 429 y 602 del Código de Trabajo; nos confirman, que en este juicio puede alegarse excepciones, ya sean dilatorias o perentorias, pues expresamente

así lo regula. Antes de estudiar cada una de las excepciones dilatorias enumeradas anteriormente, a fin de establecer si se admiten o no en el procedimiento del Juicio de Unica Instancia, debemos establecer el momento procesal oportuno para alegar este tipo de excepciones. La regulación común, a la cual se puede recurrir -tomando en cuenta lo dispuesto en el Artículo 602 del Código de Trabajo- en el artículo 130 del Código de Procedimientos Civiles, el cual establece:

"El demandado deberá alegar de una sólo vez todas las excepciones dilatorias que tuviere, dentro del término señalado para la contestación de la demanda; las que se opusieren en otra forma o fuera de dicho término, le serán rechazadas de oficio y sin trámite alguno..."

Inferimos de lo anterior, que el término para contestar la demanda y el que la ley proporciona para alegar las excepciones dilatorias, es común; la regulación laboral en lo referente al juicio ordinario de trabajo, establece en el artículo 393, que la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio debe oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria; y luego, en el artículo 394, expresa que las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que de acuerdo a la regulación laboral resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias y su oposición debiera hacerse en forma expresa. De lo anterior podemos deducir, que el momento oportuno para oponer las excepciones en la regulación del juicio ordinario de trabajo será el momento que procesalmente sea adecuado para alegarlas y oponerlas, situación

que trataremos al final del presente capítulo.

El artículo 428 del Código de Trabajo regula en forma especial el término en que debe oponerse en este juicio la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, debiendo alegarse ésta antes de contestar la demanda, es claro que el legislador, tanto en el juicio ordinario como en el de única instancia, reguló en forma expresa el término para oponer la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio.

#### 2.1.- INCOMPETENCIA DE JURISDICCION POR RAZON DEL TERRITORIO.

Se emplea el término incompetencia como opuesto a la competencia; COMPETENCIA, según lo define el Licenciado Eduardo Pallarés, es:

"la porción de jurisdicción que se atribuye a los Tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional".

**JURISDICCION.-** Es la potestad o autoridad que tiene un Juez para administrar justicia o conocer en asuntos laborales.

**JURISDICCION TERRITORIAL.-** Es aquella demarcación geográfica sobre la cual se asigna al juzgador facultades para conocer de las controversias laborales, tomando en consideración los criterios de competencia laboral, vale decir, el lugar donde se prestan los servicios, o el domicilio del demandado; En efecto, será

incompetente un Juez para conocer de un determinado juicio laboral, si faltare cualquiera de los criterios que al efecto señala el Código de Trabajo vigente; el anterior Código presentaba el problema de no decir expresamente si este tipo de excepciones podía ser válidamente alegada, sin embargo, el presente en forma clara lo admite en el artículo 428, al decir:

"La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio deberá oponerse antes de la contestación de la demanda..."

Es lógico que el legislador lo exija así, pues al presentarse un caso en el cual el juzgador no reúne los requisitos para conocer de un conflicto laboral, los cuales son:

A.- El del domicilio del demandado;

B.- El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto; o en el caso de que las actividades se desarrollen en diversas circunscripciones, el del lugar en donde tenga la sede principal la empresa. Tal y como lo establece el Artículo 371 C.Tr. ; pues al considerarse el Juez carente de competencia, no podría conocer del asunto, y, por ende, haría perder tiempo y dinero a las partes, lo mismo que las presunciones en su caso para el demandante, ya que éste tendría que recurrir al Juez competente a interponer nuevamente su demanda; ya que en este tipo de juicios de unica instancia, la competencia laboral por razón del territorio es improrrogable tal y como lo establece el Art. 373 C.Tr. aún cuando el demandado no hubiese alegado la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del

territorio. Al analizar el artículo 428 inciso segundo del Código de Trabajo, encontramos que el legislador ha considerado como incidente el que se suscita al ser alegada la incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, lo cual, a nuestro criterio es criticable, pues considerar como incidente dicho trámite, sabiendo que incidentes son "aquellas controversias secundarias" que surgen del mismo proceso, es decir, que entre el incidente y el proceso hay una relación de parte a todo, o sea que el proceso contiene al incidente, de tal manera que siendo previo a la iniciación del proceso, no puede haber tal relación, pues lógicamente no está dentro del proceso, aún cuando cronológicamente si lo esté. Concluimos, pues, que el trámite en que se decide la dilatoria de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio es una actividad procesal autónoma que se abre a prueba por dos días, luego de los cuales, el Juez, en cumplimiento de la brevedad de este procedimiento, tiene que desechar dicha excepción, o declararse incompetente.

## 2.2.- INCOMPETENCIA DE JURISDICCION POR RAZON DE LA MATERIA.-

Es aquella que se opone cuando se considera que el Juez o autoridad ante la cual se encuentra planteado un conflicto, carece de potestad para conocer de ello. Así, un Juez de lo Civil, en los lugares donde hubiere un Juez de lo Laboral, no puede conocer de esta materia, pues la competencia en relación a la materia no se lo permite. ¿Podrá oponerse esta excepción en el Juicio de Unica

Instancia? Claro que sí, pues no existe razón lógica ni jurídica que lo impida, en cuanto al tiempo para oponerla, se considera que ésta debe interponerse, en base a nuestro Código de Trabajo, en cualquier estado del juicio, pues así lo establece el artículo 429, en relación al artículo 428, pues de la interpretación armónica de ambos, debe concluirse que el legislador así lo estimó, lo cual se deduce de los artículos relacionados; bien puede oponerse esta excepción en la fase probatoria o en cualquier estado del juicio antes de la sentencia definitiva.

El legislador ha querido que sólo la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, se oponga antes de la contestación de la demanda, basándose en el principio de celeridad; esta excepción se puede tramitar en forma verbal o por escrito, opuesta esta excepción, se suspendera el proceso y se abrirá a prueba el incidente por dos días. Comprobada la excepción, el Juez se declarará incompetente dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante el Juez competente. Declarada sin lugar la excepción de incompetencia mencionada, el Juez señalara nuevo día y hora para la contestación de la demanda. Tal situación difícilmente se puede dar en la práctica, pues los jueces son muy cuidadosos al admitir las demandas, quizás no porque sean apegados a las leyes, sino, porque ello les significa un descargo de trabajo.



### 2.3.- INCOMPETENCIA DE JURISDICCION POR RAZON DE LA CUANTIA.-

Esta consiste en la falta de competencia del Juez para conocer de un asunto determinado, tomando como base el valor o la cantidad de lo que en éste se reclama. Esta situación se observa con claridad en el proceso civil; por ejemplo, en el caso del juicio ejecutivo, los Jueces de Paz tienen competencia para conocer de él solo cuando la cantidad litigada no excede de dos mil colones. En el proceso laboral la situación es diferente y puede afirmarse que esta excepción no procede pues el mismo Juez que conoce de los reclamos que exceden de doscientos colones, conoce también de aquellos en los cuales la cantidad reclamada no excede de dicha suma. En efecto, es el mismo Juez de Primera Instancia el competente para conocer del Juicio Individual Ordinario de Trabajo y del Juicio de Unica Instancia. Lo que ocurre en el proceso laboral es que varía el procedimiento según se trate del primero o del segundo de los dos mencionados juicios. Así, el procedimiento del Juicio de Unica Instancia es más breve y sencillo que el que debe observarse para el Juicio Individual Ordinario de Trabajo. Al respecto, el art. 425 inciso cuarto del Código de Trabajo, al regular la situación en la que el Juez, cuando no excediendo de doscientos colones la reclamación, le da el trámite del juicio ordinario, establece:

"...Cuando no excediendo de doscientos colones la reclamación se ventilare en juicio ordinario, no será nulo el proceso; pero el juez incurrirá en una multa de cincuenta colones que impondrá el Tribunal Superior en grado, al conocer del recurso que contra la sentencia definitiva se interpusiere." Entonces, ¿Qué interés puede

tener un litigante para impugnar la competencia del Juez, basado en esta clase de excepción, si será el mismo Juez que conocerá de ella, caso que haya lugar?. Además, ya el Código al regular la situación, no invalida el proceso, sino que se limita a establecer una sanción pecuniaria al Juez, la que en la práctica, difícilmente se impondrá puesto que para que tal posibilidad se dé, habrá que esperar la sentencia definitiva y que se recurra de ella.

#### 2.4.- LITISPENDENCIA.-

La excepción dilatoria de litispendencia consiste en invocar ante el Juez que está conociendo del proceso la situación de estarse promoviendo otro proceso anterior, en el cual existe identidad de partes, objeto y causa, es decir, en el que se discute la misma controversia, la cual todavía no ha sido dirimida en forma definitiva, pues en caso de que ya hubiese sido objeto de sentencia definitiva inamovible, el litigante deberá alegar la excepción de "cosa juzgada", la que en doctrina se considera mixta, y no la excepción de litispendencia que estamos analizando.

Esta excepción dilatoria no tiene aplicación en el proceso laboral, ya que al presentarse la situación que la origina, lo procedente es acumular los autos, tal y como lo ordenan los Artículos 451 y 452 C.Tr.

Para proceder a la acumulación de autos cuando los juicios acumulables se encuentren en el mismo tribunal, el Juez podrá proceder de oficio o a petición de parte; por el contrario cuando los juicios se encuentren en diversos tribunales, para proceder a ésta, deberá mediar petición de parte para solicitar el informe

respectivo, el cual de ser positivo dará lugar a la acumulación.

## 2.5.- INFORMALIDAD DE LA DEMANDA.

En el procedimiento común esta excepción puede alegarse cuando a juicio del demandado, la demanda interpuesta en su contra no reúne los requisitos que la ley exige como formalidades para ella. Dichas formalidades, en materia laboral se encuentran señaladas en el Art. 379 C.Tr., relacionado con el Art. 380 C.Tr., las que, conforme a lo dispuesto por el Art. 437 C.Tr., deben aplicarse también al Juicio de Unica Instancia. De tal manera que toda demanda que no reúna los requisitos exigidos por el Art. 379 C.Tr. debe ser considerada informal. Sin embargo, no es legalmente procedente alegar y oponer la excepción de informalidad de la demanda en el Juicio de Unica Instancia, pues la regulación especial para ese tipo de proceso así lo establece expresamente en el Art. 428 inciso cuarto C.Tr., que textualmente dice:

"No tendrá lugar en el juicio de unica instancia, las excepciones de informalidad y obscuridad de la demanda".

Esta disposición tiene su fundamento en lo que dispone el Art. 426 inciso segundo C.Tr., según el cual el Juez tiene la facultad de ordenar de oficio que se subsanen las omisiones que presente la demanda; es más, no solo es facultad, sino obligación de hacerlo, pues además, el Art. 381 C.Tr. en la parte pertinente emplea el término "deberá ordenar" al actor que subsane las omisiones y sanciona el incumplimiento de esa orden que debe dictar el Juez,

con una multa de veinticinco a cincuenta colones, así como la omisión de subsanar las informalidades dentro del término legal correspondiente por parte del actor, con la inadmisibilidad de la demanda.

Debe agregarse que la demanda en materia laboral puede interponerse por escrito o verbalmente ante el Juez, quien cuando comparece el actor a demandar en forma verbal, debe levantar acta, siendo en este caso el mismo Juez, quien hará las correcciones pertinentes; es decir, que no se limitará a prevenir al actor, pues en este caso su responsabilidad es mayor y así lo ha considerado el legislador al sancionar al Juez que en el acta en que se interpone la demanda, no diere cumplimiento a todos los requisitos que exige el Art. 379 C.Tr., con una multa de veinticinco a cincuenta colones que deberá imponer el tribunal superior con solo la vista de los autos. Dicha sanción, se aplica tanto en el caso de que el Juez no haga la prevención a la parte demandante para que subsane las omisiones que contenga su demanda escrita, como en el caso de que en el acta que contenga la demanda verbal, el Juez haya omitido cualquiera de los requisitos que exige el Art. 379 C.Tr.

#### 2.6.- OMBURIDAD DE LA DEMANDA.

Esta excepción consiste en alegar la falta de claridad en la redacción de algunos de los puntos que contiene la demanda, es decir, la falta de consistencia de la demanda, al grado de no poderse determinar de su simple lectura cuáles son las pretensiones

del actor, o que, pudiéndose determinar éstas, no puede establecerse cuál es su fundamento, o en contra de quien encamina su acción.

Al igual que la excepción de informalidad de la demanda, ésta no tiene cabida en el proceso laboral de única instancia, pues el mismo Art. 428, inciso cuarto C.Tr., anteriormente citado, expresamente dispone la improcedencia de alegar y oponer esta excepción en el Juicio de Unica Instancia. Su fundamento lo constituyen las facilidades que la ley propociona al demandante para formular correcta y claramente su demanda y la obligación del Juez respecto a corregir las eventuales deficiencias procesales que pudiera presentar la demanda.

### 3.0.- EXCEPCIONES PERENTORIAS.-

Esta clase de excepciones en realidad no se refieren a zanear el proceso, como en el caso de las dilatorias, sino que constituyen realmente defensas del demandado contra el derecho sustantivo que pretende el actor; es decir, no se encaminan a depurar aspectos formales del proceso, sino que significan defensas de fondo sobre el derecho cuestionado; se dirigen contra lo sustancial del litigio, o sea contra las pretensiones del actor para desconocer el nacimiento de su pretendido derecho o la relación jurídica, o bien para afirmar su extinción o para pedir que se modifiquen parcialmente la pretensión del actor. Por ello, las excepciones perentorias debidamente fundadas y probadas, atacan el fondo de la

acción, aunque sin entrar a examinar si estuvo bien o mal fundada la pretensión del actor.

Se distinguen de las excepciones dilatorias en los siguientes aspectos principales: a) Las perentorias destruyen la acción intentada por el actor contra el demandado, mientras que las dilatorias solo dilatan o demoran su ejercicio y procedencia; b) Las perentorias pueden alegarse y oponerse en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia definitiva, al menos, en el Derecho Procesal Civil, en cambio las dilatorias, deben alegarse y oponerse dentro de los términos procesales que la ley establece y, generalmente, dentro del término para contestar la demanda y sin contestarla; c) Las perentorias atacan el fondo de la acción y por ello mismo se resuelven normalmente en la sentencia definitiva, o al menos, la resolución que las decide equivale a la sentencia definitiva siempre que dicha resolución declare su existencia; y d) Las excepciones perentorias son tantas como causas jurídicas de extinción de obligaciones reconoce la ley, mientras que las excepciones dilatorias son limitadas en su número y generalmente están previamente establecidas y nominadas por la ley.

Para que el demandado pueda alegar y oponer excepción perentoria, basta con que le asista cualquiera de las causas reconocidas legalmente, por las cuales se extinguen las obligaciones que le reclama el actor en su demanda, y podrá alegarlas y oponerlas en cualquier momento del proceso, posterior al emplazamiento y antes de la sentencia definitiva; no necesitará promover artículo previo o incidente, pues no se decidirán "in

limini litis", sino que serán resueltas en la sentencia definitiva, o bien, en la resolución que las declara procedentes y debidamente probadas surtirá los mismos efectos de una sentencia definitiva, puesto que pondrá fin al litigio sustancial que mótivo el proceso.

En efecto, en materia laboral, concretamente en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, el Art. 394 C.Tr., dispone que:

"...las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resultare oportuno, en cualquier estado del Juicio y en cualquiera de sus instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa."

En lo concerniente al Juicio de Unica Instancia que estamos analizando, la disposición análoga es el Art. 429 C.Tr., que textualmente dispone: "Las demás excepciones podrán oponerse expresamente en cualquier estado del juicio, pero solo en primera instancia y sujetándose la alegación y la prueba de ellas a lo dispuesto en el Art. 436."

#### 4.0.- EXCEPCIONES MIXTAS.-

Estas excepciones son así llamadas por que tanto participan de algunas características de las excepciones dilatorias, como también de otras que son propias de las excepciones perentorias. En efecto, estas excepciones mixtas funcionan procesalmente como si se tratara de excepciones dilatorias, es decir, al ser alegadas y opuestas por el demandado, provocan realmente incidentes previos que tienden a evitar un proceso inútil. En este sentido, contribuyen de alguna manera a sanear el proceso, evitando

proseguirlo en vista de que ello se vuelve innecesario e inútil; por esa razón prácticamente deben decidirse "in limini lite", para evitar pérdida de tiempo y recursos a las partes y al mismo Organó Judicial. Sin embargo, en caso de ser aceptadas y probadas estas excepciones mixtas, provocan los mismos efectos que las excepciones perentorias, ya que constituyen defensas del demandado contra el derecho sustantivo que le reclama el actor en su demanda, es decir, constituyen defensas de fondo sobre el derecho cuestionado y, en consecuencia, al ser eceptadas y declarada su existencia, pondrán fin al conflicto sustancial que motivó el proceso.

En afirmación de lo que anteriormente exponemos, el Maestro Eduardo J. Couture dice que a las excepciones mixtas también se les llama "excepciones perentorias deducidas en forma de artículo previo".<sup>13</sup>

Pueden mencionarse como ejemplo de esta clase de excepciones, "la cosa juzgada" y "la transacción", las cuales, ambas, tienen aplicación, es decir, son procedentes tanto en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, como en el Juicio de Unica Instancia, con la salvedad de que, tratándose de la transacción, ésta, para que sea procedente en materia laboral y produzca los efectos que se han señalado en cuanto a ponerle término al proceso y al litigio mismo, debe ser homologada por el Juez, es decir, que el arreglo o convenio en el que consiste la transacción, debe ser aprobada por

---

<sup>13</sup>. - *Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Editorial Depalma, Décimaprimerá Impresión, Buenos Aires, Argentina, Pág. 50.*



el Juez, en aras de salvaguardar los derechos del trabajador, los que dicho sea de paso, en nuestra Constitución se declaran irrenunciables. Véanse Art. 52 Cn. y Art. 450 inc. 2o. Tr.

#### 5.0.- OPORTUNIDAD PARA OponERLAS.

La Oportunidad significa el momento procesal en que deben alegarse y oponerse las excepciones y para ello, debe tenerse presente de qué clase de excepción se trata.

En efecto, de acuerdo al Art. 428 C.Tr. si se trata de la excepción dilatoria de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, ésta deberá alegarse y oponerse antes de la contestación de la demanda y, por supuesto, sin contestarla.

Las demás excepciones, o sea las perentorias, conforme lo dispone el Art. 429 C.Tr., podrán oponerse expresamente en cualquier estado del juicio, pero solo en Primera Instancia y sujetándose su alegación y la prueba de las mismas a lo que dispone el Art. 436 C.Tr. Como consecuencia de lo estatuido en la citada disposición legal, en el Juicio de Unica Instancia que estamos analizando, solo podrán alegarse y oponerse excepciones hasta antes de la sentencia definitiva, ya que tratándose de un juicio en el que solo hay una instancia, no cabe alegarlas después.

Por otra parte, debe tenerse presente la limitación establecida en el Art. 436 C.Tr., en el sentido de que el Juez solo estará obligado a recibir las pruebas que específicamente se le prometan en el primer día del término probatorio y que no impliquen

la prolongación de éste. De tal manera que en definitiva, cuando se trate de excepciones que comprendan hechos que deban ser probados, el momento oportuno para alegarlas será hasta antes del primer día del término probatorio, especialmente cuando deban probarse testimonialmente. Cabe considerar sin embargo, que algunas excepciones perentorias o mixtas, pueden ser probadas por medio de instrumentos y, por consiguiente, estos pueden presentarse hasta antes de la sentencia definitiva, siguiendo las reglas del Código de Procedimientos Civiles que de conformidad con lo que prescribe el Art. 602 C.Tr., tienen aplicación supletoria.

Finalmente, debe también tenerse presente que el Código de Trabajo exige tanto en su Art. 394 como en su Art. 429 que la alegación y oposición de las excepciones debe hacerse en forma expresa, puntualizándolas, es decir, que no cabe la posibilidad de que el Juez presuma o infiera su oposición.

*CAPITULO VI. -*

DE LA PRUEBA.

Para lograr que la pretensión de un derecho se haga efectiva no basta que la parte interesada presente su demanda ante el juez correspondiente, sino que es preciso rendir la prueba de la existencia de ese derecho cuya protección se solicita. Los hechos y los actos jurídicos son objeto de afirmación o de negación en el proceso. Pero como el Juez es normalmente ajeno a esos hechos sobre los cuales debe pronunciarse, no puede basarse en las simples manifestaciones de las partes, y para poder resolver debe disponer de los medios que le permitan verificar de esas proposiciones, comprobando su verdad o falsedad, con el objeto de formarse una clara percepción de la realidad y de la justicia, de lo afirmado o negado por las partes. Es por eso que un derecho aunque realmente, exista, si no puede ser probado, es como si no existiese; y como consecuencia, si el actor no prueba el fundamento de su acción, deberá ser absuelto el demandado.

Considerada en su aspecto procesal, la prueba es, un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.<sup>44</sup> O dicho de otra manera, las pruebas son medios de conocer y dar a conocer la verdad.

Son dos los caminos mediante los cuales se puede llegar al conocimiento de un hecho, o acto, y son:

- a) La observación externa y
- b) La inducción.

En el primero de ellos queda comprendida la casi totalidad de

---

<sup>44</sup> - *COMPIRES, Eduardo J. Obra citada. Página 115.*

las pruebas judiciales, sea la observación directa por parte del Juez, o por medio de testigos, o que tal situación se origine en una prueba preconstituída, es decir, que conste en instrumentos.

El método inductivo, es un método en el que intervienen en mayor medida el razonamiento y la lógica, por este medio se llegan a aceptar como conocidos, una vez concluido el proceso mental, otros hechos que en principio fueron desconocidos o inciertos. La observación externa proporciona una certidumbre mayor sobre el conocimiento que con ella se adquiere; la inducción proporciona una certidumbre en grado más limitado.

Una gran clasificación de las pruebas judiciales es aquella que distingue entre

- a) prueba propiamente dichas; y
- b) presunciones.

Las primeras se obtienen mediante la observación externa, y las segundas en la inducción.

El Código de Trabajo Vigente no define lo que debe considerarse como prueba, por lo que para entender tal concepto, de acuerdo a lo dispuesto en su artículo 602, y recurriendo al procedimiento común, el artículo, 235 del Código de Procedimientos Civiles la define en la forma siguiente:

"Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido"

## 1.0.- MEDIOS DE PRUEBA.-

Los textos legales enumeran habitualmente, los medios de prueba; el problema consiste en saber si esas pruebas pueden ser empleadas con otras que no han sido objeto de previsión especial, pero que mediante los nuevos conocimientos que proporciona la ciencia brindan día a día nuevas posibilidades de investigación frente a los hechos controvertidos. Ejemplo de ellos son, el video-cassette, y grabaciones de cassette.

La situación de disponibilidad o indisponibilidad de los medios de prueba que no han sido objeto de previsión especial, es uno de esos problemas en que aparece con más claridad ciertos contrastes del derecho con la vida.

Los medios de prueba son aquellos que otorga la ley para la comprobación de los extremos que se ofrecen como ciertos.

Los medios de prueba que pueden presentarse en juicio de carácter laboral son:

- 1- Instrumental o documental;
- 2- Confesión;
- 3- Pericial;
- 4- El reconocimiento o inspección judicial;
- 5- Testimonial;
- 6- El juramento estimatorio;
- 7- Presuncional;
- 8- Otros medios probatorios;

Medios que perfectamente pueden aplicarse en el Juicio

Individual Ordinario de trabajo, como en el de Unica Instancia, los cuales a continuación analizaremos cada uno por su orden.

### 1.1.- PRUEBA INSTRUMENTAL O DOCUMENTAL.-

El Art. 254 del Código de Procedimientos Civiles señala que:

"Los instrumentos se dividen en públicos, auténticos y privados.

Públicos, son aquellos extendidos por las personas autorizadas para ejercer el notariado.

Los auténticos, son aquellos expedidos por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones; las copias de los documentos, libros de actas, catastros y registros que se hallen en los archivos públicos, expedidas por los funcionarios respectivos en la forma legal; las certificaciones sobre nacimientos, matrimonios y defunciones, dadas con arreglos a los libros por los que los tengan a su cargo; y las certificaciones de las actuaciones judiciales de toda especie, las ejecutorias y los despachos librados conforme a la ley.

Y los privados, aquellos suscritos por personas particulares o por funcionarios públicos en actos que no son de su oficio."

El Código de Trabajo, para los efectos de concederles plena prueba de su contenido, equipara los instrumentos privados no reconocidos, con los públicos o auténticos al regular en el artículo 402, lo siguiente:

"En los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimientos, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad..."

La disposición anterior, en primer lugar tiende a proporcionar al trabajador, facilidades para probar sus pretensiones, al concederle valor probatorio a los instrumentos privados, sin requerir del procedimiento regulado en el Art. 266 del Código de Procedimientos Civiles; en segundo lugar niega el valor de plena prueba, a los documentos públicos, auténticos o privados, cuando el Juez los rechace en la sentencia que dicte, con posterioridad al incidente de falsedad que previamente se ha tramitado de acuerdo a la ley.

En materia laboral, la validez de los documentos privados tienen tambien otra excepción que se haya regulada en el inciso 2o. del mismo artículo 402 C.Tr. que dice:

"El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Inspección General de Trabajo o los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha."

Con esta disposición el Código de Trabajo reconoce la libertad que tiene todo trabajador a renunciar a su empleo, su contrato de trabajo por mutuo acuerdo con la parte patronal y recibir indemnización por despido injustificado; sin embargo, como medida



de protección al trabajador y garantizar el ejercicio pleno de su voluntad, exige que el documento en que consten tales prestaciones para que pueda hacerse valer en juicio, requiere de la fe pública notarial que le confiere autenticidad y fuerza probatoria a la declaración de voluntad del trabajador, características que también se presume operan cuando el trabajador ha solicitado las hojas a que se refiere el artículo 402 inciso 2o. del C.Tr., siempre que se utilicen en el término señalado por la Ley.

Dentro de los instrumentos públicos esta por excelencia la escritura pública, como auténticos pueden señalarse las certificaciones de partida de nacimiento, etc.

En relación al momento en que debe presentarse la prueba documental en el proceso laboral de Unica Instancia es necesario señalar que según lo dispuesto en el Art 270 del Código de procedimientos civiles, la prueba documental debe ser presentada al interponerse o al contestarse la demanda, o en su defecto en cualquier estado del juicio antes de la sentencia definitiva. Esta disposición a la cual se recurre en base al artículo 602 del C. Tr, y cuyas reglas son aplicables al Juicio Individual Ordinario de trabajo, no puede aplicarse al juicio de Unica Instancia. En efecto el artículo 436 contiene una regulación especial aplicable a este tipo de procedimiento, el que literalmente dice:

"El Juez estará obligado a recibir únicamente la pruebas que específicamente se le prometan en el primer día de término probatorio y que no impliquen la prolongación de éste..."

En base al artículo anterior, debe admitirse, que en el procedimiento de única instancia, no puede presentarse la prueba instrumental en cualquier estado del juicio, debido a que el juez únicamente debe recibir las pruebas que específicamente se le prometan el primer día del término probatorio; deberá presentarse la prueba documental en el proceso de única instancia ya sea con la demanda o con su contestación, o en el término de prueba, cuando se hubiese ofrecido específicamente el primer día del mismo, a menos que la prueba se origine en la alegación de una excepción, pues en tal caso perfectamente puede presentarse en cualquier estado del juicio.

Sostienen algunos estudiosos del Derecho Laboral, que la prueba documental puede perfectamente presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia definitiva fundamentándose en los principios generales del Derecho Procesal Civil, ya que si bien esta puede en un momento dado prolongar la duración del juicio, ello es necesario, pues podría constituir en un momento determinado la base de la sentencia.

Antes de concluir con el tema, se hace necesario determinar, si puede prolongarse el término de prueba en el juicio de única instancia por la alegación de falsedad de documentos, es decir, si es aplicable el artículo 403 inciso segundo que dice:

"Si se alega la falsedad vencido el término probatorio, se concederán para probarla dos días perentorios."

De conformidad al artículo 436, no es aplicable al juicio de única instancia lo dispuesto en el artículo 403, pues expresamente

éste dispone:

"El juez estará obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se le prometan en el primer día del término probatorio y que no impliquen la prolongación de éste..."

Debe concluirse, que por su naturaleza este procedimiento, no permite aquellas pruebas que prolonguen el procedimiento establecido, mucho menos permite la prolongación por la alegación de falsedad de documento, debe entenderse, que quien alega falsedad de documento, debe probarla dentro del término probatorio, o de otra manera no podrá hacerlo.

Es necesario hacer notar que existe otra posición sostenida por los estudiosos del Derecho laboral que en base al Principio de Igualdad de las Partes en el Proceso, sostienen que es injusto no admitir la alegación de falsedad de un documento fuera del término de prueba, ya que ello provocaría desventaja para la parte que alega la falsedad del documento; en efecto de aceptarse la posición que niega la admisión de la alegación de falsedad fuera del término probatorio podría un juez fallar en base a documentos que efectivamente sean falsos. Por otra parte, si aceptamos que la prueba documental se alegue en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, lógico es admitir la alegación de falsedad en la misma forma.

## 1.2.- PRUEBA POR CONFESION.-

En cuanto a la prueba por confesión el Código de trabajo, en el artículo 400 dice lo siguiente:

"Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho. Y puede ser: judicial o extrajudicial escrita; y simple, calificada o compleja."

Confesión judicial, es aquella que se produce ante un órgano jurisdiccional, es decir ante un juez con jurisdicción.

Confesión extrajudicial escrita; es aquella que se produce o verifica fuera de los tribunales, pero que tiene la característica de constar por escrito.

La anterior clasificación se hace en cuanto al lugar y forma de producirse la confesión. Luego, dependiendo del contenido de la confesión, ésta se clasifica en simple, calificada o compleja y a ellas se refieren los demás incisos del citado Artículo en los términos siguientes:

Confesión simple, es aquella en que el demandado reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna. Como ejemplo, decimos: un trabajador demanda a su patrono reclamándole indemnización por despido sin causa legal y demás prestaciones, en su demanda afirma que fue despedido sin haber causa justificada, señalando día, hora y lugar en que se efectuó el despido; el patrono al contestar la demanda dice: que efectivamente el actor fue su trabajador y que lo despidió en el lugar día y hora que señala en su demanda sin haber causa

justificada para ello.

Confesión calificada, es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica. En este caso la confesión contiene agregaciones que se refieren a circunstancias o hechos coetáneos con el nacimiento del hecho objeto de la confesión, y lo diferencia del alegado por el actor; ello se plantea en el ejemplo que a continuación se expone: un trabajador demanda a su patrono alegando que fué despedido sin causa legal alguna, en el lugar, día y hora que señala, pide el actor que se le pague su indemnización correspondiente y demás prestaciones de ley; el patrono al contestar la demanda manifiesta que efectivamente despidió al trabajador, en el lugar, día y hora que señala éste en su demanda, pero que lo hizo porque se presentó en estado de ebriedad. Como puede notarse en el ejemplo expuesto hay un hecho coetáneo al nacimiento del hecho que dió motivo a la demanda, el cual es de que el trabajador llegó ebrio a sus labores.

Confesión compleja, puede ser conexa o indivisible y no conexa o divisible, existe la primera, cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexo con el que se desvirtúa o modifica sus efectos. Como ejemplo se puede citar el siguiente: Un trabajador demanda a su patrono por despido sin causa legal, por lo que pide se le indemnice y se le paguen las demás prestaciones sociales. El patrono al contestar la demanda manifiesta: que efectivamente ha despedido de su empresa al demandante, pero que le pagó lo que le correspondía de indemnización y demás derechos

correspondientes de acuerdo a la ley; de tal manera, el demandado confiesa el despido y por un acto posterior conexo, extinguió la acción que tenía el demandante; la confesión compleja, no conexa o divisible, es regulada en el artículo 400 inciso final del Código de Trabajo, que literalmente dice:

"Existe confesión compleja, no conexa o divisible, cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declara y afirma otro u otros diferentes que no tienen con él conexidad ni presume necesariamente su existencia."

Un ejemplo de Confesión compleja no conexa o divisible es el siguiente: cierto -dice el patrono,- yo le debo mil colones a mi demandante, pero él me debe un portafolios valorado en dos mil colones.

Después de analizar las distintas clases de confesión, es necesario determinar las consecuencias procesales que podrían originar las diversas formas de contestar la demanda: Si el demandado se allana a las pretensiones del actor o si al contestar la demanda lo hace en forma clara y positiva, el juez deberá dictar sentencia conforme a las pretensiones del actor, sin pasar a la fase probatoria del juicio, aplicando los principios de celeridad y economía procesal; y por otra parte, en base al Art. 602 del C.Tr., en relación al 230 del Código de Procedimientos Civiles, que establece:

"Si el reo en su contestación confiesa clara y positivamente la demanda, se determinará por ella la causa principal, sin necesidad de otra prueba ó trámite."

Si el demandado confesó en forma calificada, debe distinguirse si dicha confesión ha sido aceptada por la parte contraria; si es aceptada, no hay necesidad de pasar a la fase probatoria, de

conformidad a los artículos 230 y 391 del Código de Procedimientos civiles, pero en caso de no ser aceptada por el demandado deberá pasarse a la fase probatoria, pues será necesario que la afirmación del demandado sea probada.

Si la confesión del demandado se torna compleja, puede afirmar hechos conexos o inconexos al que dió motivo a la demanda; como afirmando ciertos hechos, es necesario llevar el juicio adelante, es decir pasar a la fase probatoria en la cual las partes deben presentar las pruebas que tuvieren.

Si la contestación de la demanda fué formulada en forma negativa, es el actor quien lleva la carga de la prueba, pues aquel que afirma debe probar los hechos alegados según lo dispone el artículo 237 del Código de procedimientos Civiles, de tal manera que en este caso, en el juicio de única instancia, luego de contestada la demanda debe pasarse a la conciliación y posteriormente, si no se llegare a un acuerdo entre las partes, deberá continuarse con el procedimiento y abrir a prueba el juicio por tres días. En conclusión, por medio de la contestación de la demanda se puede dar por terminado el juicio de única instancia, cuando la contestación constituya un allanamiento de la demanda.

### 1.3.- PRUEBA PERICIAL.-

La prueba pericial consiste en el dictamen que sobre el valor, calidad, o puntos de hechos facultativos o profesionales deben prestar dos personas, o uno en su caso, ante el juez que conoce

del asunto, debiendo ser juramentados previamente a su dictamen.

La prueba pericial en el juicio de única instancia puede legalmente darse, pues no existe disposición que expresamente lo prohíba, toda vez no prolongue la duración del término de prueba.

#### 1.4.- EL RECONOCIMIENTO O INSPECCION JUDICIAL.-

En materia laboral la inspección judicial es de aplicación oficiosa, según el artículo 398 del C.Tr. que dice:

"En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección..."

Se discute entre los tratadistas en relación a que si la inspección constituye en esencia una prueba, y el argumento en su contra se fundamenta en considerar, que si el juez por sí, constata un hecho materia de prueba se convierte en juez y testigo a la vez, pues al dar fe de algo visto el juez actúa como testigo.

En la práctica en materia laboral y específicamente en el juicio de única instancia poco se da este tipo de prueba por la falta de interés del juez en recoger prueba, o por la saturación de trabajo que impide a estos mayores libertades.

#### 1.5.- PRUEBA TESTIMONIAL.-

Es la más frecuente y la más vulnerable, pues el ser humano es dado a pasiones que lo hacen tomar partido, ya sea en favor del patrono o del trabajador. El testigo imparcial como requiere la



justicia, totalmente apegado a la verdad, no es fácil encontrarlo. En la práctica de los tribunales hasta se escucha decir, los testigos del trabajador; los testigos del patrono, y las partes dicen: "mis testigos" olvidando que el dicho del testigo servirá de prueba a una u otra de las partes, pues al Juez lo que le interesa es la verdad (teóricamente) como dice el maestro Couture "los testigos son los ojos y oídos de la justicia."

Doctrinariamente se considera que la función del testigo, es decir, el declarar, es una obligación por cuestiones de orden público, el testigo -como elemento del proceso- debe cumplir con su obligación. El derecho contemporáneo, en las áreas de Derecho Público, considera como obligación la declaración.

El Código de Trabajo regula la recepción de la prueba testimonial en el juicio de única instancia de la siguiente forma:

a) Sólo se recibirá la prueba testimonial que se ofrezca el primer día del término probatorio, debiendo pedirse el mismo día señalamiento para su exámen. Artículo 436.

b) Sólo podrá presentarse por las partes un máximo de cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse. Art 409. C.Tr.

c) Se prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en el cuestionario redactado por quien los presente. Artículo 410.

d) Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día del término, se darán dos días más de término para la prueba especial

de tachas. Art. 438. C.Tr. En consecuencia, en esta materia el juez no puede actuar de oficio.

e) En materia de tachas ha de estarse a lo dispuesto en el Código de Procedimientos Civiles, ya que el Código de Trabajo no regula tal situación.

#### 1.6.- EL JURAMENTO ESTIMATORIO.-

El Código de Procedimientos Civiles, en su Artículo 392 literalmente dice:

"El juramento judicial es de dos especies:

1a. El que una parte difiere a la otra haciendo depender de él la decisión de la causa, y se llama decisorio:

2a. El que el Juez exige de la parte sobre el valor o estimación de la cosa que demanda para determinar la cantidad en que ha de condenar al reo, y se llama estimatorio."

Este tipo de prueba perfectamente puede darse en el juicio de única instancia, siempre y cuando se haga en cumplimiento a la regulación del artículo 436.

#### 2.0.- PRUEBA PRESUNCIONAL.

CONCEPTO.- "Es el juicio formado por el Juez, valiéndose de un razonamiento inductivo, para afirmar la existencia de hechos desconocidos fundándose en los conocidos."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> - *PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil", 10a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999. Página 617.*

El Código de Procedimientos Civiles define la presunción en el artículo 408 de la manera siguiente:

"Presunción es una consecuencia que la Ley o el Juez deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas para averiguar un hecho desconocido."

El método inductivo es aquel en el cual intervienen en gran medida el razonamiento y la lógica, por este medio se llega a conocer hechos que en un principio fueron desconocidos o inciertos; este término deriva de "presumir", que significa, entre otras cosas, suponer, conjeturar, sospechar, considerar un hecho como verdadero.

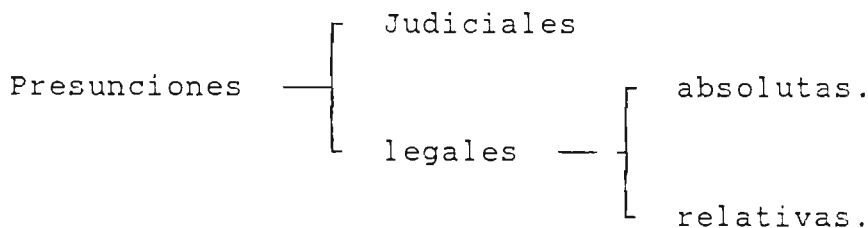
Por sus raíces el término presunción se compone de la preposición *prae* y el verbo *sunco*, que significan, tomar anticipadamente, es decir que por medio de las presunciones se deducen juicios u opiniones de las cosas o hechos, antes de que éstos se demuestren o aparezcan por si mismos.

De lo anterior se infiere que las presunciones constituyen un medio de prueba legal, atacables algunas o inatacables otras; Así lo establece el Código de Procedimientos Civiles en su artículo 415. Es oportuno aclarar que las presunciones son pruebas, pero de naturaleza distinta a las demás, es diferente y la diferencia consiste en la relación que las unas y las otras tienen con el hecho ignorado que se quiere probar; tal relación es directa o inmediata en las pruebas propiamente dichas, y por el contrario en las presunciones es indirecta.

## 2.1.- CLASIFICACION DE LAS PRESUNCIONES.

Existe una variedad de presunciones, tomando en consideración aspectos que trascienden el campo puramente jurídico; las presunciones no son privilegio exclusivo del Juez o el Legislador, toda persona que razone puede hacerlas. A continuación se analizarán las presunciones reguladas en el derecho laboral, específicamente las aplicables al juicio de única instancia comprendidas en los artículos 434 y 414.

De las diversas clasificaciones de las presunciones, la más aceptada por los tratadistas es la siguiente:



Cada una de ellas puede definirse de la manera siguiente:

## 2.2.- PRESUNCIONES JUDICIALES.

"Inferencia que el juzgador extrae de los hechos que constan en autos, llegando de lo probado a afirmar la veracidad de lo probable o desconocido."<sup>16</sup> Dicho de otra forma, son las que formula el Juez fundándose en hechos probados en el Juicio.

<sup>16</sup> .- *CABANELLES DE TORRES, Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental, 1a. Edición, Sa. Reimpresión, Junio 1983, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina. Página 256.*

### 2.3.- PRESUNCIONES LEGALES.

#### 2.4.- ABSOLUTAS.

Son llamadas también *juris et de juris*, o sea de Derecho y por Derecho, y son aquellas que no admiten prueba en contrario.

#### 2.5.- RELATIVAS.

Son conocidas también como *juris tantum* y son aquellas que admiten prueba en contrario.

### 2.6.- ELEMENTOS DE LAS PRESUNCIONES.

Del concepto doctrinario que nos da el Doctor Manuel Ossorio en su obra "Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales" hemos obtenido los elementos siguientes:<sup>17</sup>

1.- Existencia de uno o varios hechos que no son conocidos y que nos sirven de puntos de partida cuando iniciamos el proceso lógico; tales hechos deben estar probados en el juicio.

2.- Existencia de un hecho probable o dudoso y además ignorado en principio, que se quiere determinar y que tendremos como una verdad absoluta si se trata de una presunción de derecho y más o menos relativa si estamos ante otro tipo de presunción.

---

<sup>17</sup>. - *Ossorio Manuel, Obra citada, Página 504.*

3.- La deducción sólo puede hacerlas la Ley o el Juez. Unicamente a ellos les está permitido establecer presunciones; si la Ley las establece, su aplicación es general para todos aquellos casos en que se den todos los elementos que la misma Ley determina, si el Juez, nos encontramos ante una presunción judicial y sólo podrá aplicarse en el caso controvertido.

#### 2.7.- PRESUNCIONES REGULADAS EN EL ARTICULO 414 DEL CODIGO DE TRABAJO.

El artículo 437 del Código de Trabajo, refiriéndose al Juicio de Unica Instancia, nos establece lo siguiente:

"En esta clase de Juicio tendrán lugar las presunciones establecidas en el artículo 414 y la aplicación de todas las disposiciones reguladoras del juicio ordinario de trabajo que resulten aplicables y compatibles con su naturaleza."

Este es el artículo que nos autoriza para analizar las presunciones del artículo 414 C.Tr., aplicables a la luz de la regulación del Juicio de Unica Instancia; si bien el Art. 437, menciona únicamente a las presunciones establecidas en el artículo 414, ello no significa que no tendrá aplicación en los Juicios de Unica Instancia otro tipo de presunciones establecidas en el Derecho Laboral, lo que sucede es que debe de cumplirse, para su debida aplicación, con los requisitos que exige el mismo artículo 437 C.Tr. ; los cuales son:

- a.-Que dichas presunciones sean aplicables, y
- b.-Que sean compatibles con la naturaleza del Juicio de Unica

Instancia.

El Artículo 414 C.Tr. literalmente dice:

"Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.

En los juicios de reclamación de indemnización por despido de hecho también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el Juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391 C.Tr., si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos

llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el Juez, a la cual esté anuente el patrono."

Este artículo está destinado a beneficiar exclusivamente al trabajador. A esa conclusión se llega al leer la frase: "si el patrono fuere el demandado..." con que empieza.

Los presupuestos procesales necesarios para que se presuman las acciones u omisiones alegadas por el trabajador en la demanda, son los mismos que se necesitan para que se presuma el despido, los cuales expondremos en el transcurso del tema.

Emplea el artículo la frase: "acciones u omisiones". La palabra "acción" que aquí se establece, no tiene el significado de "medio legal" de pedir en juicio; está empleada como sinónimo de acto y la palabra "omisión" por consiguiente, como ausencia de acto, como se observará en los ejemplos siguientes:

a) Un trabajador ejercita su acción (medio legal) de terminación de su contrato individual de trabajo con reponsabilidad patronal, por malos tratós de obra (acción, acto del patrono que origina la acción como medio legal);

b- Un trabajador ejercita su acción (medio legal) de pago de vacaciones completas y afirma en su demanda que el patrono se las adeuda (omisión, ausencia de acto por parte del patrono que origina



la acción como medio legal.)

Las acciones u omisiones de que este artículo trata son las que se presumirán conforme al mismo artículo.

La lógica enseña que los hechos negativos no pueden probarse. El artículo 238 procesal civil, indica que el que niega no está obligado a probar. En un determinado juicio pueden concurrir hechos negativos y presunciones respecto a los mismos, como sería el caso en que se demanda pago de vacaciones, aguinaldos, salarios y días de descanso anual y que establezcan todos, los elementos necesarios para que opere la presunción contenida en este artículo.

El trabajador no podría probar que el patrono no le ha pagado tales prestaciones (hechos negativos), pero el patrono sí podría probar que pagó, presentando el respectivo recibo de pago (hecho positivo). Cuando se trate de hecho positivo, (como la acción de despido) existe la obligación de probar, a menos de que opere la presunción de este artículo, pues en tal caso, como en el de los hechos negativos, hay mutación.

No debe olvidarse, que lo único que se presumirá son las acciones u omisiones y para que ésto ocurra, deben probarse en caso de toda demanda, el contrato de trabajo con cualquier clase de prueba, incluyendo la presunción Art. 20 C.Tr. la prestación del servicio, concurrir los requisitos que en este artículo se mencionan y las circunstancias particulares de cada acción que se ejercita. Así por ejemplo, cuando se ejercita la acción de pago de vacaciones completas, se probará el contrato, la prestación del servicio, y que tales servicios los ha prestado el trabajador por

lo menos durante un año.

La indemnización por despido, es una de las acciones que se pueden ejecutar conforme al Código de Trabajo y siendo el despido el medio más importante para extinguir el contrato de trabajo hemos optado por realizar un análisis de los presupuestos necesarios para que la presunción de despido opere en el artículo 414; ellos son:

1.- Que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes al despido.

2.- Que el patrono no concurra a la audiencia conciliatoria;

3.- Que concurriendo el patrono no ofrezca una medida conciliatoria seria o equitativa a juicio prudencial del juez, que en este caso puede consistir en el reinstalo o en un ofrecimiento de carácter económico.

4.- Que el patrono en la audiencia conciliatoria, se limite a negar el despido;

5.- Que el patrono no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite en la audiencia conciliatoria o que con la anuencia de éste le proponga el juez.

6.- Que en autos se establezca la relación laboral; o subordinación.

Si se dan todos estos elementos, el despido se tendrá por presumido y no sera necesario prueba adicional. El despido puede ser comunicado al trabajador por un representante patronal; y el Art. 3 del C.Tr., señala quienes se presume de derecho tienen tal calidad en sus relaciones con los trabajadores. En este caso, para que el despido se presuma, es necesario comprobar que quien ejecutó

el despido tiene funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo, tales como los directores, gerentes, administradores y caporales, de lo contrario no podría responsabilizarse al patrono de acciones realizadas por personas que no le represente.

Por otra parte de conformidad al inciso segundo del Art. 55 del C.Tr., el despido también puede ser comunicado por persona distinta del patrono o de sus representantes legales; y en este caso, para que pueda producir el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, es necesario que la comunicación sea por escrito, firmada por el patrono o alguno de sus representantes.

En el caso de que la presunción opere el patrono puede destruir dicha presunción proponiendo el reinstalo, haciendo una proposición que satisfaga los intereses económicos del trabajador, en relación a la cantidad demandada, para tenerla por seria o equitativa, o probando que el que ejecutó el despido no tenía la calidad de representante patronal.

Contiene además este artículo en su inciso tercero una variante que en definitiva es aplicable a la parte final del inciso primero del artículo 391 del Código de trabajo y que para el Juicio de Unica Instancia esta regulado en los Arts. 433 y 434 del C.Tr., esta es en el caso de que en la audiencia conciliatoria las partes se avienen y ese avenimiento consista en el reinstalo del trabajador a sus labores, ofrecido por el patrono, el Juez esta obligado a señalar, lugar, día y hora en que deben reanudarse las labores; ahora bien, si el trabajador manifiesta al Juez, que él

se presentó al lugar de trabajo el día y hora señalados y no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o sus representantes, este ordenará tomando como base el informe, que el juicio debe continuar previa resolución judicial. En el caso del artículo que se comenta, o sea el 391 en relación a este inciso tercero del 414, no se exigirán los presupuestos de que anteriormente hemos hablado, porque esos presupuestos, según lo establecido en el inciso cuarto del artículo 414, sólo serán necesarios en caso de que en la audiencia conciliatoria no se acuerde el reinstalo. Para que el despido se presuma si se presenta la situación del inciso tercero, bastará con probar que el trabajador se presentó en el lugar, día y hora fijado en la conciliación para reanudar sus labores y que no pudo hacerlo por causa imputable al patrono o sus representantes; no será necesario siquiera probar la relación de trabajo.

#### 2.8.- PRESUNCION ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 434 DEL CODIGO DE TRABAJO.

El artículo 434 literalmente dice:

"Si el trabajador se presentare a reanudar sus labores en el lugar, día y hora señalados de conformidad con el primer inciso del artículo anterior, y no pudiere reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, informará de esto al Juez, quien ordenará, con sólo tal informe, que el juicio siga adelante y, probándose oportunamente lo acaecido, se presumirá legalmente el despido y el contrato al que le pone término."

Dos situaciones se presumen si concurren las condiciones que este artículo contempla:

- a.- El despido, y
- b.- El contrato de trabajo al cual se le pone término.

Para presumir el contrato de trabajo en este caso, no se necesita ni siquiera probar que se prestaron los servicios o probar la subordinación como lo exige la regla general del artículo 20 del Código de Trabajo, pero debe tenerse en cuenta que para la operatividad de esta presunción, es necesario que se den las siguientes condiciones:

- a) Que se trate de un juicio de despido de hecho;
- b) Que en caso de despido de hecho haya habido conciliación judicial proponiéndose por parte del patrono el reinstalo y aceptándose el mismo;
- c) Que el trabajador despedido se haya presentado al centro de trabajo para reanudar sus labores y no haya sido reinstalado; hecho que deberá probarse en el juicio; y
- d) Que se trate de un juicio de única instancia.

### 3.0.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA.-

Entre estos medios probatorios están las fotografías, escritos, y notas taquigráficas, y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos científicos, como las cintas de video y grabaciones en discos o "cassette".

#### 4.0.- TERMINO PROBATORIO.-

El proceso es articulado, esto es, esta formado de diversas etapas vinculados entre sí, que se suceden en orden irreversible y cada uno tiene determinada función, una de ellas se conoce con el nombre de término de prueba.

La prueba se considera como un elemento esencial del juicio cuando en él se controvierten cuestiones de hecho o hay que probar la pretensión. Por tanto, es indispensable que las partes disfruten de un período u oportunidad de rendir las pruebas que sean necesarias al esclarecimiento de la verdad. En los juicios escritos, la ley ha establecido el término de prueba, mientras que en los orales en lugar de él existía la audiencia de pruebas, alegatos y sentencia en la cual se rinden aquéllas.<sup>19</sup>

El término probatorio puede definirse de la manera siguiente: Es el plazo que la ley proporciona para que las partes en el juicio ya sea de la índole que fuere, puedan aportar los elementos necesarios que servirán de juicio al juez para fallar.

El término de prueba puede ser ordinario, extraordinario y supletorio. El primero es el que se otorga por regla general, el segundo en aquellos casos especiales en los que la prueba ha de recogerse fuera del territorio de la república, y el supletorio aquel que se otorga en casos excepcionales.

---

<sup>19</sup> . - PALMARES, Eduardo. "Derecho Procesal Civil". 11a. Edición, Editorial Porrúa. México D.F. 1975. Página 377.

Las pruebas se presentarán en el lugar, día y hora señalados, previa citación de parte, pena de nulidad. Art 399 Código de Trabajo. Asimismo se aplicará al término de prueba del juicio de Unica Instancia el inciso primero del artículo 46 del Código Civil el cual literalmente dice:

"Todos los plazos de días, meses o años de que haga mención en las leyes o en los decretos del Poder Ejecutivo, o de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo."

Y el artículo 48 que dice:

"En los plazos que se señalaren en las leyes, o en los decretos del Poder Ejecutivo, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aun los días feriados; a menos que el plazo señalado sea de días útiles , expresandose así; pues en tal caso no se contarán los feriados"

El término de prueba en el Juicio de Unica Instancia es de tres días segun lo regula el Art. 435, el cual no hace mención de días útiles, por lo que deben contabilizarse aquellos feriados que comprenda dicho plazo, de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 602 C.Tr. y 1288, del Código de Procedimientos Civiles.

La regulación del término probatorio en el Juicio de Unica Instancia, tiene características propias que vuelven aun más breve aquel, pues existen restricciones que lo reducen en la practica a una duración aproximada de quince horas, de las cuales cinco son de carácter decisivo en los tribunales que no tienen su sede en la ciudad capital, y de veinticuatro horas de las cuales ocho son decisivas en los tribunales que tienen su sede en la capital; lo anterior se explica tomando en cuenta, que siendo el término de prueba de tres días; el Juez únicamente esta obligado a recibir las

pruebas que específicamente se le prometan en el primer día del término y que no impliquen la prolongación de éste.

En caso de ser prueba testimonial o de posiciones que expresamente ofreciere la parte en el primer día del término, deberá además presentar el cuestionario de preguntas en base al cual se examinará a los testigos o el pliego de posiciones que se pide sea absuelto. Ello implica restricción para quien hace uso de estos medios de prueba, pues exige una prontitud que requiere de suma diligencia por parte del litigante, y si a ello agregamos que en materia laboral y principalmente en este tipo de juicios en los cuales la cantidad litigada es mínima, por lo general es el trabajador quien interviene en el proceso para hacer efectivo el reclamo, y siendo éste desconocedor de estas normas lógicamente que sucumbirá en sus pretensiones.

El hecho de que el término de prueba no pueda prolongarse, como expresamente lo dispone el Art. 436 C.Tr., garantiza prontitud en la administración de justicia, tomando en consideración la cuantía reclamada, ya que en estos casos la prorroga se vuelve lesiva a los intereses del trabajador, pues si se permitiese la dilación del término, enfrentaría la posibilidad, que los abogados patronales con el afán de causar mayores problemas intencionalmente dilataran el proceso. Esta restricción implica que las pruebas que se ofrezcan para establecer los hechos, deben ser de aquellas que por su naturaleza no tiendan a prolongar el término probatorio, ello se analiza en la parte correspondiente a los medios probatorios.



La expresión que se emplea en el artículo 436 "específicamente" debe comprenderse que el Legislador requiere, que la prueba se ofrezca en forma expresa y directa, con lo cual no exista lugar a duda en relación a aquella que el Juez está obligado a recibir. La tacha, de acuerdo al Art. 330 del Código de Procedimientos Civiles, es un defecto que por ley destruye la fe del testigo y sobre esta materia el Art. 438 del C.Tr., dice:

"Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas".

En este caso, la prolongación del término, no significa que el Juez podrá utilizarla para recibir prueba ofrecida que, sino únicamente para probar la falta de idoneidad de un testigo que declaró el último día del término de prueba, ya que resulta lógico que si un testigo es examinado el tercer día del término probatorio, y la contraparte conoce de un impedimento legal que le hace tachable, el defecto no podría establecerse en la misma audiencia. En tal caso, la tacha debe proponerse inmediatamente después de la deposición del testigo cuando fuere el último día, antes de que finalice la audiencia, pues en caso contrario el Juez declararía inadmisibile su alegación por extemporanea, y probarse en los dos días del término especial que de acuerdo a la ley el Juez debe conceder.

En conclusión, para que se conceda el término especial para probar las tachas de testigos, se requiere:

a) Que los testigos que se pretenden tachar, hubiesen declarado el último día del término probatorio.

b) Que la tacha se alegue (proponga) dentro del término de prueba.

Pueden valerse las partes de todos los medios probatorios que existen, o deben limitarse a cierto número de ellos.

El artículo 436 establece como requisitos para la recepción de la prueba, a) Que sea ofrecida específicamente el primer día del término probatorio; y b) Que no implique la prolongación del término de prueba.

De tal manera que no existe restricción para determinado tipo de prueba, sino que sera la naturaleza y principalmente el tiempo que la recepción de ella permita que pueda admitirse, ya que si la prueba que se ofrece no va a ser posible recogerla en los tres días que la ley proporciona, el juez debe rechazarla; es decir que no podríamos enumerar que prueba puede admitirse y cual no, pues sera la circunstancia particular de cada una de ellas, la que determinará tal situación.

La carga de la prueba que regula el derecho común tiene variantes en materia laboral, ellas son producto de la existencia en el proceso laboral, de presunciones. En efecto el artículo 237 del Código Procesal Civil, establece: "La obligación de producir pruebas corresponde al actor; si no probase, será absuelto el reo, más si éste opusiere alguna excepción, tiene la obligación de probarla".

En el proceso Laboral sucede lo contrario, es decir, la carga de la prueba en su mayoría corresponde al demandado cuando este es el patrono, quien deberá destruir las presunciones que la ley establece en su contra. No ocurrirá lo mismo, en caso que el demandado sea el trabajador, pues en tal situación la ley no establece presunciones, debiendo probar el demandante los extremos incoados en su demanda.

El Art. 439 C.Tr., respondiendo a los principios que informan el procedimiento Laboral, y la naturaleza del Juicio en Estudio; en el que la brevedad debe prevalecer, el Art. 439 del C.Tr. ordena que el Juez debe pronunciar la sentencia definitiva en la siguiente audiencia, la cual deberá ser motivada, pero redactada como una interlocutoria, es decir sin aplicar las formalidades que establece el artículo 427 del Código de Procedimientos Civiles.

De acuerdo a lo que prescribe el Art. 417 del Código de Procedimientos Civiles, sentencia:

"Es la decisión del Juez sobre la causa que ante él se controvierte. Es interlocutoria o definitiva".

Para el Doctor Eduardo J. Couture: "El vocablo sentencia sirve para denotar, a un mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en que él se consigna. Como acto, la sentencia es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o punto sometido a su conocimiento. Como documento, la sentencia es la pieza escrita, emanada del Tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida"<sup>16</sup>.

Las anteriores definiciones abarcan tanto las sentencias definitivas como las interlocutorias.

De acuerdo a nuestra legislación laboral, en los juicios de única instancia se debe pronunciar sentencia en la siguiente audiencia una vez que haya concluido el término probatorio. Así lo establece el artículo 439 del Código de Trabajo que dice:

"Concluido el término probatorio, el Juez pronunciará en la siguiente audiencia, la sentencia definitiva; pero redactada como si fuera una interlocutoria".

De la redacción de este artículo notamos dos situaciones:

Primera: Que en el Juicio de Unica Instancia no existe el auto de cierre del proceso como requisito necesario para pronunciar sentencia, como lo existe en los juicios ordinarios individuales de trabajo, y

Segunda; la existencia de dos principios ya estudiados anteriormente y que informan a la legislación laboral, como son; el principio de brevedad y el de informalidad procesal. El primero,

---

<sup>16</sup>.- *COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. Página 155.*

se nota cuando el artículo dice:

"Concluído el término probatorio, el Juez pronunciará en la siguiente audiencia la sentencia definitiva".

Con el primero se establece la prontitud que el legislador quiere que se le dé a la resolución final de reclamos cuya cuantía no exceda de doscientos colones, al ordenar se dicte sentencia en la siguiente audiencia posterior al término de prueba; y el segundo, al ordenar también que la sentencia definitiva se redacte como si fuera una interlocutoria, es decir, no se exige para este tipo de juicio que la sentencia definitiva lleve todas las formalidades de las dictadas en un juicio individual ordinario de trabajo, establecidas en el Art. 417 del Código de Trabajo, en relación al artículo 427 de nuestro Código de Procedimientos civiles; sino que, por el contrario, que ésta tenga la redacción sencilla de una interlocutoria.

#### 1.0.- CLASIFICACION DE LAS SENTENCIAS.-

En atención a la importancia del asunto a resolver; la clasificación más corriente en que las legislaciones y doctrinas dividen a las sentencias es en definitivas e interlocutorias. Estas últimas, a su vez, se subdividen en:

- a) Decretos de Sustanciación;
- b) Interlocutorias con fuerza de definitivas.

Para mejor entender a continuación definiremos cada una de

ellas.

### 1.1.- SENTENCIA DEFINITIVA:

Expresa Couture: "Son las que el Juez dicta para decidir el fondo mismo del litigio que le ha sido sometido"<sup>20</sup>

Nuestro Código de Procedimientos civiles, en el libro primero, sección primera, denominada "De las providencias judiciales y de su ejecución", el artículo 418 dice:

"Sentencia Definitiva, es aquella en que el Juez, concluido el proceso, resuelve el asunto principal condenando o absolviendo al demandado".

### 1.2.- SENTENCIAS INTERLOCUTORIAS:

Son aquellas que deciden los incidentes surgidos con ocasión del juicio.

Nuestro Código de Procedimientos Civiles, en el artículo 418, las define así:

"Es la que se da sobre algún artículo o incidente".

Como ejemplo podemos señalar las cuestiones referentes a las excepciones dilatorias o perentorias, a la admisión o rechazo de los medios de prueba, etc.

---

<sup>20</sup> - COUTURE, Eduardo J. - Op. Cit. Página 305.

### 1.3.- DECRETOS DE SUSTANCIACION O SIMPLEMENTE INTERLOCUTORIAS.

Son aquellas que tienen por objeto procurar el impulso del proceso, como ejemplo de ellas podemos señalar: la apertura a pruebas.

### 1.4.- SENTENCIAS INTERLOCUTORIAS CON FUERZA DE DEFINITIVAS:

De conformidad a lo que establece el artículo 984 inciso segundo del Código de Procedimientos Civiles, son aquellas que producen un daño irreparable o de difícil reparación por la definitiva. Ejemplo: la resolución que niega el recibimiento de la declaración de un testigo que está en peligro de muerte.

## 2.0.- FUNDAMENTO DE LA SENTENCIA.-

No obstante que de acuerdo al Art. 439 del C.Tr., en el Juicio de Unica Instancia, la sentencia definitiva se redactará como una sentencia interlocutoria, deben aplicarse en lo pertinente las formalidades de los Arts. 417 y 418 del C.Tr. y en este punto, la segunda disposición determina el orden en que las sentencias definitivas deben de ser fundadas, siendo éste el siguiente:

1o.- En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivas e individuales de trabajo; en

los Reglamentos Internos de Trabajo; y en los Reglamentos de Previsión o de Seguridad Social;

2o.- En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social;

3o.- En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y

4.- En razones de equidad y buen sentido".

Al redactar las sentencias el Juez debe ceñirse al orden establecido en este artículo, esto es, el Juez debe fundamentar su fallo en primer lugar en las disposiciones de este código y demás normas legales de carácter laboral y así sucesivamente.

En el numeral primero encontramos la aplicación de la ley preexistente a la sentencia que decide la controversia. Cuando la ley dice: "En las disposiciones de este código", alude a la aplicación u observancia de las normas tanto sustantivas como procesales del Código de Trabajo.

La expresión: "Y demás normas de carácter laboral", hace referencia con ella al hecho de que el Juez, al sentenciar, deberá aplicar, cuando fuere procedente, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de Previsión Social, la Ley del Seguro Social, y el Decreto del Salario Mínimo.

Asimismo, habla de contratos y convenciones colectivas e individuales de trabajo, lo primero porque son normas jurídicas dentro de la Empresa, y lo segundo, porque son ley en la relación obrero patronal cuando se celebra un contrato individual de trabajo.



Con relación al Reglamento Interno de Trabajo, será el comprendido en los artículos del 302 al 306 del Código de Trabajo, el cual será redactado y aprobado de acuerdo con las normas legales laborales.

Se refiere también la ley a los Reglamentos de Previsión o de Seguridad Social, esto es, a los Reglamentos de la Ley del Seguro Social.

El numeral segundo habla de "principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social" como fuente secundaria del derecho. Es natural que también el Juez fundamente su sentencia en la doctrina, cuando su aplicación fuere procedente.

Cuando se refiere a la justicia social, creemos que el Código ha hecho alusión a toda concesión mínima que se le dé al trabajador sin comprometer sus derechos irrenunciables.

El numeral tercero, se refiere a que el Juez, debe fundamentar sus sentencias "en la legislación común diferente de la laboral en cuanto no contraríe los principios de ésta". Es decir, se aplicarán las normas del Código de Procedimientos Civiles, en forma supletoria según lo determina el artículo 602 del Código de Trabajo.

Y el numeral cuarto habla de "razones de equidad y buen sentido"; es notable la relación directa que existe entre la ley y la sentencia, es razonable y lógico lo que dice nuestro Código de trabajo, al facultar al Juez para que en un momento dado, fundamente la sentencia en la equidad y el buen sentido que como juzgador debe de tener en la buena marcha de la administración de

justicia.

Asimismo consideramos, que de conformidad al artículo 419 del Código de trabajo, las sentencias definitivas deben de recaer sobre las cosas objeto del litigio; y al respecto dicho artículo literalmente dice:

"Las sentencias laborales recaeran sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados".

La primera parte de esta disposición corresponde a la primera parte de lo que establece el artículo 421 del Código de Procedimientos Civiles, la diferencia la encontramos cuando el artículo 419 del Código de Trabajo habla de: "pero deberán comprender..." El artículo en estudio del Código de Trabajo, alude al hecho de que las sentencias recaerán sobre las cosas litigadas, esto es, el Juez decidirá en la sentencia con relación a lo que se ha reclamado.

Ahora bien, la ley hace referencia a que deberán comprender aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados, ya sea que surjan como consecuencia directa o indirecta de los hechos en que se fundó la demanda. Somos de opinión que estos no pueden ser otros, que los derechos que tiene el trabajador a que se le paguen sus vacaciones y aguinaldos proporcionales, o los salarios caídos en los casos en que éstos procedan, cuando en la sentencia definitiva se condene al patrono al pago de la indemnización por el despido de que fue objeto el

demandante. A nuestro juicio, estos son los casos típicos de derechos irrenunciables a que hace referencia el Código de Trabajo en esta disposición, en virtud de que son consecuencia directa de los hechos en que se fundó la petición.

Debe tenerse en cuenta, que al elaborar la sentencia, el Juez usará la sana crítica para valorar la prueba, siempre que no haya normas que establezcan un modo diferente, Art. 461 C.Tr.

Mediante la sana crítica, el juzgador se sujeta a las reglas del correcto entendimiento humano, como son la lógica, la psicología y la experiencia común, no puede el juzgador limitarse a tomar una decisión condenatoria o absolutoria, sino que debe exponer las razones explicando el motivo por el que toma la resolución.

Mediante el principio de la sana crítica, el juez para su valoración, puede hacer llegar cualquier tipo de prueba siempre que lo haga de conformidad al procedimiento legal previsto y puede valorar en la sentencia con absoluta libertad la prueba legalmente introducida al juicio.

*CAPITULO VIII*

IMPUGNACION DE LA SENTENCIA

En el campo Laboral, nuestra Constitución y leyes secundarias tienen por objeto primordial armonizar las relaciones entre el trabajador y el patrono, elemento básico para el progreso de la vida institucional del Estado. Los recursos, en cualquier campo del Derecho, constituyen una solución ante la falibilidad humana, ya que pudiendo incurrir los jueces en errores, se impone otorgar a las partes el medio para enmendarlos, reclamando ante el tribunal respectivo por los agravios que crean haber recibido en las sentencias proveídas por los tribunales que tramitan los procesos en los cuales son parte.

En nuestro ordenamiento procesal laboral se puede afirmar, en términos generales, que, los recursos no tienen fisonomía propia, ya que la mayor parte de ellos, son copias de la legislación civil, únicamente la Casación Laboral tiene sus propios lineamientos, diferentes del derecho común.

Los Recursos son genéricamente hablando, medios de impugnación de los actos procesales.<sup>21</sup>

El término Recurso significa: correr de nuevo el camino ya hecho. Jurídicamente la palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otras instancias, como el medio de impugnación por virtud del cual se recorre el proceso.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>.- *COYTURE, Eduardo J.: "Fundamentos del Derecho Procesal Civil". 3a. Edición, 1977, Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, Pág. 339.*

<sup>22</sup>.- *COYTURE, Eduardo J. Obra Citada, Página 340.*

Puede definirse el Recurso como la facultad que concede la Ley al interesado en un juicio o en otro procedimiento, para reclamar contra las resoluciones; ya sea ante la autoridad que las dictó, o ante otra superior, para que la enmiende, amplíe, reforme, revoque o anule.

Con los recursos se impugnan, las resoluciones del juez; con ello se persigue, esencialmente la reforma o revocatoria de la resolución impugnada, como un remedio jurídico contra lo que se estima ilegal de la resolución del juez. Debe entenderse que la impugnación constituye el género y el recurso la especie.

El fundamento y existencia de los recursos, radica en la falibilidad humana, ya que, los jueces, se encuentran propensos a equivocarse, vale decir a dictar resoluciones alejadas del deber ser que persigue la Ley como objetivo teleológico; por ello se hace necesario dar a los litigantes, el medio para poder impugnar las resoluciones judiciales, para poder enmendarlas, ampliarlas, revocarlas, anularlas o casarlas.

La necesidad de los recursos para impugnar las resoluciones se manifiesta, por el fin del juicio y de la misma sentencia, el cual es la averiguación y declaración de la verdad Jurídica.

La existencia de la jerarquía judicial, la especialización de los jueces y la creación de los tribunales superiores e inferiores surgió de la necesidad de lograr una mejor administración de justicia, pues a la vez que se dividió el trabajo, dándole mayor rapidez, se obtuvo un mayor acierto en las decisiones.

La falta de justicia en las resoluciones judiciales puede

deberse a error, ignorancia, mala fe, prejuicios o descuido, o de cualquier otra situación imprevisible, es conveniente someter sus resoluciones a la revisión de otros jueces de mayor autoridad, que puedan corregir, y salvar sus omisiones.

#### 1.0.- Recursos y su Clasificación.-

Los recursos se pueden clasificar desde diversos puntos de vista o criterios. Existen clasificaciones doctrinarias y clasificaciones legales, que son las que toman como base la ley. A este último criterio obedece la clasificación que a continuación se señala:

##### 1.1.- Según su naturaleza:

- a) ordinarios.
- b) extraordinarios.

##### 1.2.- Según el Tribunal que los resuelve:

- a) Recursos que se resuelven por el mismo juez o tribunal que dictó la sentencia.
- b) Recursos que se resuelven por un juez o tribunal distinto del que pronunció la providencia.

##### 1.3.- RECURSOS QUE PROCEDEN EN MATERIA LABORAL.-

En materia laboral, los recursos que pueden perfectamente ser

utilizados por las partes son: El recurso de Casación, Revisión, y Apelación. Dentro de la clasificación que se hace de los recursos en atención a su naturaleza, los primeros dos son extraordinarios y el último ordinario. Art. 567. C.Tr.

Para el caso del Juicio de Unica Instancia es admisible únicamente el Recurso de Revisión, el cual en materia laboral, está comprendido entre los que se interponen de palabra o por escrito ante el juez que pronunció la providencia impugnada, y se resuelve por la Cámara o sala competente, según el caso. Arts. 568 No 1o. y 4o. relacionado con el 369. C.Tr.

Admiten recurso de revisión en el procedimiento de Unica Instancia; las resoluciones siguientes:

- a) Las sentencias definitivas;
- b) Las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio. Art. 568.

En el caso del literal "b", se regulan tres situaciones, en las cuales la parte que se considera agraviada en la resolución puede interponer el recurso de revisión; la primera es aquella en la cual el Juez, al recibir la demanda en cualquiera de las formas permitidas, es decir, escrita o de palabra, al resolver sobre la demanda la declare inadmisibile, dicha resolución, no puede fundarse en defectos de forma de la demanda y debe ser motivada a modo de ejemplo, por haber caducado el derecho del demandado o que aún no hubiere nacido tal derecho; la segunda situación consiste en que



el juez resuelva procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción, y al no especificar el Código de Trabajo, debe entenderse que se incluyen las dos situaciones que pueden presentarse en relación a la competencia, es decir, incompetencia por razón del territorio y por razón de la materia, e inclusive da lugar a una situación que teóricamente puede presentarse, es decir, si se aplicaría a la incompetencia por razón de la cuantía; la tercera situación, es aquella en la cual el juez o tribunal declare nulo todo lo actuado y mande reponer el juicio a partir de la última resolución válida esta se da en caso de que según el criterio del juez exista en el proceso un vicio que esté penado con nulidad.

## 2.0.- ANTE QUIEN SE INTERPONE EL RECURSO DE REVISION LABORAL EN EL PROCEDIMIENTO DE UNICA INSTANCIA Y DE QUE FORMA.-

En el recurso de revisión se interpone, como se expuso al inicio del presente capítulo, de palabra o por escrito ante el Juez o Cámara que en primera instancia conoce del asunto, de acuerdo a las reglas de competencia a que se refieren los Arts. 369 y 370 del C.Tr. En el primer caso, el juez deberá levantar acta haciendo constar tal circunstancia, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 453; y considerando la posibilidad de que puede presentarse la necesidad de que quien interpone el recurso se vea obligado a probar que así lo hizo, por cualquier circunstancia que lo requiera, por tal razón debe el juez a nuestro criterio,

certificar el acta correspondiente y entregar la misma a la parte que hace uso del derecho. Para que el recurso interpuesto en cualquiera de las formas dichas sea admisible debe estar en tiempo, es decir, el mismo día de la notificación de la resolución respectiva o dentro de los tres días hábiles siguientes a la misma. El Art. 569 C.Tr. se refiere a "días hábiles", entendiéndose por día hábil según lo define el maestro Cabanellas como "el útil para actuaciones judiciales" de tal forma que no pueden contarse los días de asueto, de vacaciones o feriado. En ambos casos es recomendable al interponer el recurso, hacer las alegaciones que lo motivan, pues al ser admitido este, ya no habrá oportunidad, pues el tribunal que resuelve el recurso se limita a la verificación de lo actuado por el juez inferior, sin practicar nada nuevo; tal como lo dispone el Art. 571 C.Tr. que dice:

"Recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara o la sala en su caso, sin más trámite ni diligencia que la vista de aquel, confirmará reformará, o revocará la sentencia o resolución revisada..."

El recurso debe interponerse ante el juez, o cámara que en primera instancia conoce del asunto, como lo disponen el artículo 569 C.Tr.

De conformidad al artículo 370 C.Tr., las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, pueden conocer en procesos cuando la reclamación no exceda de doscientos colones en caso de que la demanda sea en contra del Estado, pues dicho artículo no hace diferencia; tal situación difícilmente puede darse en la práctica, pues si el trabajador desestima este procedimiento cuando

la relación es con personas particulares, por las pocas probabilidades que ello le representa, con mucha mayor razón lo hará cuando su contraparte sea el Estado, además la situación política que actualmente se vive en el país, provoca un temor racionalmente justificable, que impide que se den reclamos en contra del Estado.

Según el Art. 570. C.Tr., interpuesto y admitido el recurso de revisión, se remitirán los autos sin tardanza, con noticia de las partes al Tribunal superior que corresponda; esta disposición nos obliga a recurrir al Art. 602 C.Tr. y aplicar el Artículo 424 del Código de Procedimientos Civiles, es decir, que el Juez deberá pronunciarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la interposición del recurso.

#### 2.1.- TERMINO PARA RESOLVER EL RECURSO.-

La Cámara o Sala respectiva, tienen para resolver el recurso de revisión, tres días contados a partir de la fecha en que se hubieren recibido los autos, según lo dispone el artículo 571, debiendo en primer lugar según lo dispone el artículo citado, resolver sobre la procedencia del recurso; en caso de no proceder deben proveer auto así declarándolo y ordenando la devolución de los autos al Juez o Cámara en su caso. Si por el contrario considera que procede el recurso, sin más trámite ni diligencia dentro de los tres días siguientes a la fecha en que recibió los autos deberá confirmar, reformar, o revocar la sentencia o

resolución revisada. Es de hacer notar, que el término que el Código da al Tribunal o Sala que conoce en revisión para dictar su fallo, no se especifica que tipo de días, debiendo entenderse que se contarán tanto los hábiles como los feriados, aplicando la norma contenida en el Art. 1288 del Código de Procedimientos Civiles.

## 2.2.- COMO DEBE ENTENDERSE EL TERMINO "CON NOTICIA DE LAS PARTES".

Debe estimarse que el Legislador expresó así, para diferenciar de la apelación, en la cual debe emplazarse a las partes en el caso de la revisión, únicamente se notifica a las partes pues en este caso las partes no pueden tener intervención en el Tribunal superior, el Legislador consideró necesario únicamente que las partes tuviesen conocimiento de la admisión del recurso y de la remisión de los autos.

## 3.0.- CARACTERISTICAS ESPECIALES DEL RECURSO DE REVISION.

Se considera que el recurso de revisión laboral es Sui-Generis, por considerar algunos tratadistas que no constituye instancia, y otros por el contrario que sí.

En cuanto a que no constituye instancia, se dan posiciones encontradas. Es factor de importancia determinar, si este recurso es ordinario o extraordinario, la discusión sobre este tema reviste no solamente un interés teórico, tiene además un valor práctico, porque si se conviene en que la revisión es un recurso ordinario,

da lugar como la apelación a una segunda instancia, y si esto es así, no tendría razón de ser el Juicio de Unica Instancia, toda vez que la sentencia que pone fin a la disputa admite revisión.

Los que afirman que el recurso de revisión es extraordinario se fundamentan en:

19) Que en la clasificación general que de recursos hace el Código de Procedimientos Civiles, no incluye el de revisión como recurso ordinario; el argumento contrario a esta tesis afirma, que las clasificaciones son arbitrarias y que no siempre reúnen las condiciones de exhaustividad y exáctitud necesarias. Que son inexactas las clasificaciones lo revela el hecho por ejemplo, que entre los recursos extraordinarios incluye el Código Procesal Civil, el de Queja por Retardación de justicia, el cual puede ser un ocurso, pero no un recurso si tomamos el sentido preciso y técnico del vocablo, lo mismo es aplicable a los recursos de Responsabilidad, y el de Consulta.

20) El artículo 6 del Código Procesal Civil, sirve de fundamento para los que sostienen que la revisión no es un recurso ordinario; éste artículo define la instancia diciendo que es la prosecución del juicio desde que se interpone la demanda hasta que el juez la decide, o desde que se introduce un recurso ordinario ante un tribunal superior hasta que éste lo resuelve.

Proseguir, según el diccionario de la Real Academia Española, significa continuar, avanzar, llevar adelante. Tratándose de la apelación hay prosecución del juicio porque ante la Cámara comparecen las partes, presentan escrito y alegatos, hay apertura

a prueba; pero en el caso de la revisión no puede considerarse que haya prosecución del juicio, ya que el tribunal que conoce en grado, del proceso se mantiene estático, sin dinamismo; pues el Código establece que el tribunal que conoce en revisión fallará sin más trámite ni diligencia que la vista de la causa.

Por otra parte en contraposición a lo anterior, se afirma que ciertamente, no hay prosecución de juicio cuando los autos llegan en revisión al tribunal superior, pero hasta cierto momento, es decir, hasta que la Sala o Cámara pronuncian su sentencia de vista, pues la sentencia es indudablemente un acto procesal de importancia, considerados por algunos como el de mayor importancia y trascendencia dentro del juicio, por cuanto que existiendo en nuestro sistema judicial únicamente dos instancias, la sentencia de la Cámara o Sala, en la cual se resuelve en forma definitiva el conflicto, cerrando de esa forma el debate, de tal manera que el proceso en grado de revisión prosigue, precisamente con la sentencia del tribunal superior habiendo prosecución del Juicio. Concluimos que en el recurso de revisión laboral no se da en su plenitud el debate procesal, por lo cual aún en caso de existir prosecución, no puede estimarse que este hace grado, es decir que no constituye otra instancia.

*CAPITULO IX*

EJECUCION DE LA SENTENCIA

En su acepción común, el vocablo ejecución alude a la acción y efecto de ejecutar. Ejecutar es, a su vez, realizar, cumplir, satisfacer, hacer efectivo dar realidad al hecho.

El lenguaje jurídico no difiere, en lo sustancial, de estas acepciones.<sup>23</sup>

Podemos entender como ejecución de las sentencias, el cumplimiento que de ella se hace, pudiendo darse este en forma voluntaria, o por el contrario de manera obligatoria.

Una vez la sentencia causa estado, es decir que se vuelve inamovible, sea porque las partes se conformen con lo resuelto, o que no estando de acuerdo con ella se haya interpuesto el recurso de revisión, y el Tribunal superior confirme la sentencia atacada; o en su caso no confirmando esta, dicte otra, la cual por ser inatacable, se vuelve obligatoria; su cumplimiento puede ser, voluntario, o forzoso. La coerción permite algo que hasta el momento de la cosa juzgada o del título ejecutivo era jurídicamente imposible; la invasión en la esfera individual ajena y su transformación material para dar satisfacción a los intereses de quien ha sido declarado triunfador en la sentencia. Ya no se trata de obtener algo con el concurso del adversario, sino justamente en contra de su voluntad. Ya no se está en presencia de un obligado, como en la relación de un derecho sustancial, sino en presencia de un sometido por la fuerza coercible de la sentencia.

La ejecución constituye, la etapa final del proceso judicial,

---

<sup>23</sup> - *COOTURE, Eduardo J. Obra Citada. Página 427.*



mediante la cual se cumple la actividad jurisdiccional.

#### 1.0.- CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO.-

Se dice que la sentencia se cumple en forma voluntaria, tal y como la expresión lo indica, cuando para el cumplimiento de lo proveído, la parte obligada accede sin ninguna coacción estando pronto a acatar de manera espontanea lo que se le ordena dándole cumplimiento efectivo.

#### 2.0.- CUMPLIMIENTO FORZOSO.-

En caso de negarse la parte obligada al cumplimiento de la sentencia, surge la necesidad de la parte beneficiada con la sentencia, de pedir al juez que conoció o debió conocer en primera instancia, del asunto, la ejecución de la sentencia, es decir, que la oficiosidad del juez en este caso no opera, y debe necesariamente solicitarse la diligencia, según el artículo 422; en este caso el juez decretará embargo en bienes del deudor, o sea de quien ha sido condenado en la sentencia, pudiendo someter su cumplimiento a un Oficial Público de Juez Ejecutor, o en su caso a un juez de paz. Una vez verificado el embargo, el juez de oficio ordenará la venta de los bienes embargados y mandará que se publique por una sóla vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida en el Código de Procedimientos Civiles en su artículo 606 que literalmente dice:

"... el juez ordenará a petición de parte la venta de los bienes embargados y mandará se fijen carteles en el lugar del juicio y en el de la situación de dichos bienes. Estos carteles contendrán los nombres del ejecutante y del ejecutado, la designación de los bienes que se venden y el juzgado en que se ha de verificar la venta..."

En el caso de ejecución de la sentencia en materia laboral, tal y como lo establece el artículo 422 inciso quinto, no es necesario formar pieza separada, ni la ejecutoria que se requiere en materia civil.

El inciso cuarto del artículo anterior, señala, que en todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de procedimientos Civiles relativas al juicio Ejecutivo; es decir en cuanto a las formalidades a seguir en la venta de los bienes.

En el caso del Juicio de Unica Instancia, en el cual la condena es mínima, consideramos que difícilmente se puede llegar al trámite de la ejecución forzosa, ya que causaría mayores perjuicios al vencido en el juicio que el cumplimiento de la condena en forma voluntaria.

### 3.0.- ARREGLOS CONCILIATORIOS.-

Los arreglos conciliatorios a que llegaren producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas, según lo dispone el artículo 390. C.Tr.

Los arreglos a que pueden llegar las partes son muy variados, siendo los más comunes, el acuerdo por el cual el trabajador se

reinstalará en su trabajo; o el pago de la cantidad demandada o en su caso una cantidad distinta a la cual las partes convienen. Si el acuerdo consiste en haberse obligado el patrono a dar una cantidad de dinero al trabajador, y no cumple con dicho compromiso, el trabajador perfectamente puede pedir al juez, que proceda en forma forzosa, pues el título segundo capítulo primero del libro cuarto, en su sección sexta denominada Ejecución de Sentencia y Arreglos conciliatorios, en el artículo 422, establece "Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte..." De tal forma que los acuerdos a que se lleguen en la audiencia conciliatoria, tienen fuerza ejecutiva, es decir que pueden hacerse efectivos incluso en forma obligatoria; esto en caso de que el acuerdo consista como se ha expuesto en pagar cantidad de dinero.

#### 4.0.- SENTENCIAS CONTRA EL ESTADO.-

El Estado, como ente soberano, al igual que cualquier persona natural o jurídica no escapa de la necesidad de contratar para obtener los servicios de trabajadores para determinadas actividades, ello da lugar a la posibilidad, de que dentro de la relación laboral, surjan conflictos, los cuales al presentarse, por la calidad de ente soberano que posee el Estado, requiere que el órgano jurisdiccional que conozca de dicha controversia sea de un carácter especial, el Legislador así lo estimó al regular en el

artículo 370 del Código de Trabajo, que en los conflictos individuales de trabajo promovidos contra el Estado, conocerá en primera instancia las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, en Segunda Instancia la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia y en Casación la Corte en pleno con exclusión de la Sala de lo Civil.

Ello plantea la posibilidad que al fallar el juzgador en contra del Estado, se haga necesario en un momento determinado hacer cumplir la sentencia recaída sobre el caso, la cual se hará cumplir mediante el trámite que establece el Artículo 423 C.Tr. que literalmente dice:

"Si la sentencia condenare al Estado al pago de una cantidad líquida, el juzgador hará saber el contenido de aquélla y su calidad de ejecutoria al Ministro del Ramo respectivo y al Presidente de la Corte de Cuentas de la República, así como a cualquier otro funcionario que determine la ley de la materia, a fin de que libren y autoricen las órdenes de pago con cargo a las partidas correspondientes del Presupuesto General de Gastos.

Si por razones de índole puramente fiscal no fuere posible cargar la orden de pago al Presupuesto vigente, el Ministro del Ramo propondrá que en el Presupuesto General de Gastos del año siguiente, se incluyan las asignaciones o partidas necesarias para el pago de lo ordenado en la sentencia ejecutoriada."

*CAPITULO X*

RESULTADOS SOBRE LA OPERATIVIDAD  
DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA.

## 1.0- DATOS ESTADISTICOS EN LA ZONA ORIENTAL.

La investigación realizada de los datos estadísticos sobre los Juicios de Unica Instancia en el Oriente de nuestro país ha logrado enriquecer el presente trabajo, especialmente de aquellos relacionados con el funcionamiento y, en los tribunales de Primera Instancia con competencia en materia laboral, en las cabeceras departamentales de San Miguel, La Unión, Usulután y San Francisco Gotera, durante el ámbito temporal de 1979 a 1984 inclusive; son escasos en algunos lugares o inexistentes en otros, lo que ha obstaculizado la realización de una investigación completa, sobre el tema en estudio.

Para el caso los tribunales de primera instancia mixtos de San Francisco Gotera, durante dicho lapso, no conocieron de ningún Juicio de Unica Instancia, lo mismo sucedió en el tribunal de lo civil de Usulután y en el de La Unión, lo que viene a demostrar que el juicio en estudio en esos lugares, fue inoperante en todo sentido. Razón por la cual omitiremos los cuadros estadísticos correspondientes a éstos tribunales.

En cambio en la ciudad de San Miguel, en el Juzgado de lo Laboral, se iniciaron veintiún Juicios de Unica Instancia durante el tiempo indicado anteriormente, así: nueve durante el año de 1979; cinco en 1980; cuatro en 1981; uno en 1982; dos en 1983, y ninguno en 1984.

Para mayor ilustración pasaremos a analizar el siguiente cuadro estadístico, que muestra las peculiaridades que este tipo

de juicio adoptó por año; durante el período de seis años. Trataremos de explicarlo mediante un sistema de preguntas las que numeradas correlativamente del uno al trece, presentamos a continuación; aclarando, que solamente en la casilla de la pregunta número uno existe el total de juicios iniciados durante el ámbito temporal de los seis años; los cuales son veintiuno. El resto, es decir, de la pregunta número dos a la trece la totalidad de cantidades se refieren únicamente a variables.

CUADRO ESTADISTICO DE LA OPERATIVIDAD DEL  
JUICIO DE UNICA INSTANCIA, EN LA  
CIUDAD DE SAN MIGUEL  
DE 1979 A 1984.

| PREGUNTAS  | AÑOS . |      |      |      |      |      | TO-<br>TAL<br>Gral |
|--|--------|------|------|------|------|------|--------------------|
|  | 1979   | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 |                    |
| Número de juicios iniciados.   | 9      | 5    | 4    | 1    | 2    | 0    | 21                 |
| Número de demandas interpuestas verbalmente.                               | 9      | 5    | 4    | 1    | 2    | 0    | 21                 |
| Número de juicios iniciados por parte directamente interesada.             | 6      | 4    | 3    | 1    | 2    | 0    | 16                 |
| Número de juicios iniciados por la Procuraduría Gral. de la República.     | 3      | 1    | 1    | 0    | 0    | 0    | 5                  |
| Número de juicios en los que intervino la Procuraduría Gral. de la Repúb.  | 9      | 5    | 4    | 1    | 2    | 0    | 21                 |
| Juicios en los que intervinieron trabajadores menores de 18 años.          | 4      | 1    | 1    | 1    | 0    | 0    | 7                  |
| Juicios en los que se respetó la brevedad del Proc. del Juicio de U. Inst. | 0      | 0    | 0    | 1    | 1    | 0    | 2                  |
| Juicios abandonados por el Tribunal.                                       | 2      | 2    | 3    | 0    | 0    | 0    | 7                  |
| Juicios finalizados mediante arreglos conciliatorios.                      | 4      | 1    | 1    | 1    | 1    | 0    | 8                  |
| Juicios finalizados por medio de sentencia definitiva.                     | 3      | 1    | 0    | 0    | 1    | 0    | 5                  |
| Número de sentencias definitivas impugnadas.                               | 0      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                  |
| Sentencias definitivas ejecutadas mediante cumplimiento forzoso.           | 0      | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1                  |
| Demandas interpuestas dentro de los 15 días posteriores al despido.        | 0      | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                  |

Fuente: Juzgado de lo Laboral del Distrito Judicial de San Miguel.



De los resultados anteriores se observa una tendencia descendente del Juicio en estudio, los cuales muestran las peculiaridades que este Juicio adoptó por año en el transcurso de su desarrollo. Para el caso el número de juicios que se iniciaron por año observamos que en un periodo de seis años sólo se iniciaron veintiún juicios; de los cuales todas las demandas se interpusieron verbalmente por los interesados, dieciséis de ellos fueron iniciados por la parte directamente interesada; y el resto o sea cinco, por la Procuraduría General de la República.

Por lo que queda establecido que el número de juicios iniciados en ese período fue muy poco, equivale a establecer tres juicios por año de 1979 a 1981; y cuatro juicios también por año de 1982 a 1984 sumando en total veintiuno. Lo que viene a demostrar la poca utilidad práctica que éste juicio prestó a la clase trabajadora.

En lo referente a la interposición de la demanda consideramos que si todas se hicieron en forma verbal es porque ello es más práctico y económico para los intereses tanto del trabajador como para el litigante, ya que no se exige mayor esfuerzo mental como cuando se elabora por escrito.

Un dato importante de mencionar es que la Procuraduría General de la República en todos los juicios se mostró parte en defensa de los intereses de los trabajadores, lo que viene a evidenciar que la participación de ésta institución fue completa. Asimismo se advierte, la presencia de siete juicios iniciados por trabajadores menores de dieciocho años por medio de la Procuraduría General de

la República; y el resto, es decir, catorce, por trabajadores adultos; y que solamente en dos de los veintiún juicios de los que se iniciaron en dicho período se respetó la brevedad del Procedimiento del Juicio de Unica Instancia. Lo que viene a comprobar en la primera situación es que la participación del número de trabajadores adultos es superior a los trabajadores menores de dieciocho años en este tipo de juicios y durante el tiempo indicado. En lo referente a la segunda situación queda establecido que el irrespeto por parte de jueces y litigantes al procedimiento del Juicio de Unica Instancia degenera su naturaleza volviéndolo engorroso y largo.

Otro dato que resulta importante observar es que el tribunal no le dió cumplimiento al principio doctrinario de oficiosidad, ya que aparecen siete juicios abandonados a partir del término de prueba; situación que demuestra la negligencia de parte del Tribunal de continuar los juicios; lo que no debería de ser así, pues el Juez está obligado por ley, una vez interpuesta y admitida la demanda a recoger la prueba de oficio, es decir por iniciativa propia y llevar el Juicio hasta sentencia. Situación que en el fondo establece la poca observancia por parte de los tribunales de justicia en darle aplicación a éste principio para la realización de una pronta y cumplida justicia.

También se nota que el número de juicios finalizados por medio de arreglos conciliatorios fue bastante considerable, ya que de los veintiún juicios iniciados en los seis años, ocho finalizaron mediante esta vía. Si lo comparamos con el número de juicios

finalizados por medio de sentencia definitivas que fueron tres en total observamos que los arreglos conciliatorios como forma anormal de dar por terminados los juicios fue más efectiva que los terminados por medio de sentencia definitiva.

Por lo que podemos establecer: bien que existió buena voluntad por parte del patrono en querer resolver el conflicto laboral sin necesidad de que se llegue a sentencia definitiva; o bien a una excelente participación del Juez en velar por que se cumpla la ley y se respeten los derechos consagrados a favor de los trabajadores cuando se está conciliando.

También se advierte que de las tres sentencias definitivas pronunciadas durante el lapso de los seis años ninguna fué impugnada por la parte perjudicada; y que tan solo una de ellas se cumplió forzosamente. Por lo que se puede establecer: a) Que la parte agraviada en el juicio se conformó con la sentencia definitiva pronunciada en Primera Instancia; y b) Que no quiso hacer uso del derecho que le asistía de impugnar la sentencia definitiva mediante el Recurso de Revisión. En lo que se refiere a la segunda situación es decir al caso de que solo una sentencia se cumplió forzosamente es una situación que surge a la vida del derecho cuando la parte perdidosa que es la obligada a cumplir con una prestación no lo hace voluntariamente.

Y para finalizar el análisis de los datos anteriores queda establecido que en ninguna de las veintún demandas interpuesta en dicho lapso por parte de los trabajadores se aprovecharon las presunciones establecidas a su favor en el Art. 414 C.Tr. por lo

que se puede deducir: a) bien que el trabajador desconoce los derechos que el Código de Trabajo plasma a su favor o bien por creer en la buena fe o falsas promesas del patrono de que el conflicto se resolverá sin necesidad de ir a un Tribunal de Justicia; hasta que pasa el tiempo.

## 2.0.- PERSPECTIVAS DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA.

Ya hemos delineado, en el transcurso de la presente investigación, que el Juicio en estudio presenta en su procedimiento problemas que fundamentalmente se originan en su no armonización con las exigencias actuales del costo de la vida; lo mismo que por su brevedad, la cual en apariencia favorece al trabajador; ello hace necesario exponer las posibilidades que para el futuro se vislumbra para la institución procesal que se comenta.

Se ha considerado que las perspectivas que presenta el Juicio de Unica Instancia, son, más bien a ser modificado que a desaparecer de la legislación positiva; ello fundamentado en el estudio realizado al Proyecto del Código de Trabajo, elaborado por una comisión tripartita -sector Patronal, Obrero y Gobierno- en el año de 1984, el cual hasta la fecha continúa en estudio en la Asamblea Legislativa.

El Proyecto de Código de Trabajo que a continuación comentamos en su parte correspondiente al Juicio de Unica Instancia, presenta modificaciones sustanciales en su aspecto general, al regular algunos derechos que no aparecen desarrollados en el actual Código

de Trabajo siendo estos:

"la Sindicalización Campesina, la prestación por renuncia voluntaria y la ampliación del derecho de asociación profesional a todos los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas".<sup>24</sup>

Las novedades señaladas tienen su fundamento y motivación en la Constitución de la República, vigente la cual al regular los principios generales de los cuales emanan las disposiciones del Proyecto de Código de Trabajo, se encuentran algunas que afectan específicamente a los Juicios de Unica Instancia, regulado en el Libro IV, Capítulo II, denominado PROCEDIMIENTOS ESPECIALES; Sección Primera, denominada DE LOS JUICIOS DE UNICA INSTANCIA, en los Arts. del 460 al 473 ambos inclusive; siendo las de mayor trascendencia las que a continuación señalamos y comentamos:

a) La cuantía que se toma como base para procederse mediante el trámite del Juicio de Unica Instancia, se modifica al regularse en el Art. 460, inc. 1o. del Proyecto de C. de Tr. el que literalmente dice:

"Los juicios cuya cuantía no exceda de quinientos colones, se tramitarán aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes."<sup>25</sup>

Aumentándose de doscientos colones a quinientos siendo ello la única variante en la redacción del actual Art. 425 del Código

---

<sup>24</sup>.- *Exposición de Motivos del Proyecto del Código de Trabajo, redactado por una Comisión Tripartita conformada por representantes del sector obrero-patronal y Gobierno de la República de El Salvador, en 1984. Página 1.*

<sup>25</sup>.- *Obra Citada, Artículo 460, Página 205.*

de Trabajo.

Situación que corrobora nuestra hipótesis en el sentido de adecuar la cuantía del Juicio de Unica Instancia, a las actuales exigencias económicas y especialmente al salario mínimo que en la actualidad legalmente debe pagarse a los trabajadores.

Se advierte que el aumento de la cuantía de doscientos a quinientos colones, no soluciona la situación que presenta la regulación vigente, pues el Proyecto también ha quedado desfasado, debido a que el costo de la vida para el año de 1984, se ha incrementado considerablemente a esta fecha modificando ello, las relaciones obrero-patronales; y por lógica los reclamos que se pueden dar en virtud de un corto período de trabajo, exceden la cuantía que fija el Código de Trabajo para la tramitación por la vía de la Unica Instancia, y no solamente la regulación vigente, sino que aún el Proyecto de C.Tr. se queda corto con la cuantía de quinientos colones que señala.

b) La conciliación al igual que en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, debe verificarse antes de la contestación de la demanda. Art. 461 inc. 3o. del Proyecto del Código de Trabajo, que dice:

"Llenados los requisitos o hechas las aclaraciones del caso, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, en los términos indicados en el Art. 418 y siguientes."<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>.- *Obra Citada, Artículo 461, Página 206.*

Lo anterior significa una modificación a la actual forma de desarrollarse el Proceso de Unica Instancia, ya que el Código vigente contempla en el Art. 426 inc. 3o. que interpuesta la demanda, y luego de admitida ésta, el juez resolverá citando al demandado a fin de que conteste la demanda en forma verbal, señalando día y hora, citando también al demandante para el mismo día y hora, a fin de celebrar conciliación.

c) La contestación de la demanda en el Juicio de Unica Instancia, según se encuentra regulada actualmente en el Art. 426 inc. 3o, debe verificarse solamente en forma verbal; por el contrario en el Proyecto de Código de Trabajo la contestación de la demanda se puede realizar en ambas formas, es decir, verbal o por escrito, siguiendo con ello la regulación del Juicio Individual Ordinario de Trabajo; así lo establece el Art. 470 inc. 1o. del Proyecto del Código de Trabajo, el que literalmente dice:

"Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento total o parcial, el demandado deberá contestar la demanda, en la forma prevista en el Art. 425".<sup>27</sup>

Art. 425 del Proyecto de C.Tr.

"Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda".

"Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento."

"La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 428 y 447, inciso 3o."

"La contestación escrita deberá ser presentada con

---

<sup>27</sup>.- *Obra Citada, Artículo 470, Página 208.*

tantas copias como demandantes haya, las cuales se entregarán a éstos al hacérseles la notificación respectiva. Siendo verbal la contestación las copias se sacarán, para los mismos efectos, del acta que se levante".<sup>28</sup>

Debe aclararse que la contestación de la demanda, así como se encuentra regulada en el Proyecto del Código de Trabajo, cuando sea en forma escrita deberá acompañarse a ella tantas copias como demandantes haya y cuando sea en forma verbal el Tribunal sacará tantas copias del acta que se levante de la contestación, como demandantes hubiese.

Consideramos que esta reforma tiene íntima relación con la modificación a la verificación de la conciliación, la cual al llevarse a cabo antes de la contestación de la demanda, deja en plano secundario el que el demandado comparezca a contestar la demanda en forma verbal, pues el objetivo de que se conteste la demanda en esta forma es que luego de la contestación se proceda a la conciliación entre las partes; y al regularse en el Proyecto de Código que la conciliación se verifique como acto previo a la contestación de la demanda, la contestación implica un fracaso de la conciliación, siendo procedente continuar con el juicio por lo que carece de valor el que la contestación sea escrita o verbal.

El Art. 425 del Proyecto de Código, regula como se ha expuesto dos situaciones, que constituyen una innovación a la actual regulación del Juicio de Unica Instancia, pues permite que la contestación de la demanda pueda efectuarse por escrito; y a la vez

---

<sup>28</sup>. - *Obra Citada, Artículo 425, Página 194.*



exige que, de la contestación de la misma cuando sea escrita deba presentarse tantas copias de ella, como demandantes haya; y en caso de realizarse verbalmente la contestación de la demanda, el Tribunal debe sacar las copias aludidas.

Mantiene el Proyecto en el Art. 464, la disposición del Art. 429 del Código de Trabajo vigente.

Esta disposición da lugar a comentarios encontrados, pues al decir : "Las demás excepciones podrán oponerse expresamente en cualquier estado del Juicio, pero sólo en primera instancia" y sujetándose la alegación y la prueba de ellas a lo dispuesto en el artículo 436 C.Tr. tiende a crear confusión, pues no establece con claridad a que tipo de excepciones se refiere, lo cual al interpretarlo literalmente debe concluirse que, al no especificar, se está refiriendo tanto a las dilatorias como a las perentorias o mixtas.

Consideramos que la Comisión redactora del Proyecto de Código de Trabajo, debió haber dado una redacción distinta al Art. 464, de dicho proyecto, y especificar con claridad a qué clase de excepciones se refiere.

Por otra parte el Proyecto mantiene en forma similar al Código Vigente, la regulación que se refiere al término de prueba -el cual se mantiene en tres días- y el ofrecimiento de la prueba, la cual debe hacerse el primer día del término y en el caso de ofrecerse prueba testimonial o pedirse la absolución de posiciones sólo se recibirán si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en dicho día.

**CONCLUSIONES.-**

Se considera que para que una tesis tenga tal carácter, y haga honor a su nombre no debe únicamente comentar el tema investigado; sino que además debe contener conclusiones generales y concretas. Por consiguiente, las principales en este trabajo de investigación son las siguientes:

Se logró establecer al investigar, estudiar y analizar los Principios Constitucionales que regulan la materia laboral, como en el Código de Trabajo actual especialmente en lo relativo a la regulación del articulado del Juicio de Unica Instancia; que dichos principios, se ven obstaculizados en su ejercicio por razones de diversa índole, siendo las más importantes:

- a) La existencia de una deficiente correspondencia entre la regulación jurídico procesal del juicio de única instancia, y la realidad socio-económica que actualmente impera en nuestro país; esto se debe a que las condiciones materiales de vida de aquellos tiempos en que el legislador promulgó el Código de Trabajo vigente, eran menos exigentes que las de hoy en día; y
- b) La notoria falta de responsabilidad y seriedad de aquellas personas encargadas de controlar la dirección del procedimiento del Juicio de Unica Instancia, ya que se permitió que durante el lapso comprendido de 1979 a 1984, los términos procesales de dichos juicios se volvieran extensos y engorrosos, como si se tratara de

un juicio ordinario, alterando con ello, la naturaleza breve del juicio en estudio; asimismo, se violó en la mayoría de casos el principio de oficiosidad del proceso, limitando por consiguiente los derechos establecidos en las leyes a favor de los trabajadores.

Igualmente se ha demostrado que en la actualidad el Juicio de Unica Instancia, presta poca utilidad práctica a la clase trabajadora, tal y como se encuentra regulado en el Código de Trabajo, ya que no cumple con los propósitos para los cuales el legislador lo creó, es decir, proporcionar al trabajador una vía procesal más rápida, que le permitiera hacer valer sus reclamos de menor cuantía lo más pronto posible. Se estima que ello se debe a tres factores que son:

- a) La cuantía máxima a reclamar no responde a las exigencias materiales de vida del trabajador, es muy ínfima;
- b) La ignorancia casi total de la mayoría de trabajadores, de los derechos que las leyes establecen a su favor; y
- c) La poca atención que presta el Estado a la creación de un programa de carácter permanente que divulge y oriente a la clase trabajadora sobre los derechos que las leyes, decretos y reglamentos establecen en su favor.

Asimismo, se ha demostrado que la rigidez del término de prueba del juicio en estudio, tal y como se encuentra regulado, limita al trabajador la posibilidad de hacer valer sus derechos, ya que el ofrecimiento de la prueba, únicamente debe hacerse el primer día de dicho término.

Y finalmente concluimos, que si bien la sentencia definitiva del Juicio de Unica Instancia, conforme al Art. 568, Ord. 1o, del C.Tr. admite el Recurso de Revisión, la tramitación de éste, no constituye una nueva instancia, ya que, el objeto concreto del Recurso en mención, es como su nombre lo indica, revisar el juicio de derecho expresado por el tribunal sentenciador en la parte dispositiva de la sentencia impugnada y no controvertir los hechos cuestionados en el proceso.

Asi mismo, debe hacerse notar, que el Juicio de Unica Instancia, tiene todas las fases que conforman el Juicio Ordinario de Trabajo, con la única diferencia, de que en el de Unica Instancia, no opera el cierre del proceso; de la misma forma se concluye que son admitidos en el procedimiento de Unica Instancia todos los medios probatorios que son utilizados en el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, siempre y cuando fueren aplicables y compatibles con la naturaleza del Juicio de Unica Instancia.

Además, no omitimos mencionar que de conformidad al Art. 602, C.Tr. la regulación del Código de Procedimientos Civiles, actúa en forma supletoria en aquellos casos que no hubiese regulación expresa en el Código de Trabajo.

## RECOMENDACIONES.-

Despues de analizar y exponer las conclusiones más trascendentales en la presente investigación, presentamos a continuación las recomendaciones que a nuestro juicio son las más importantes.

Para ello proponemos una reformulación jurídica del articulado del juicio de única instancia laboral, de la siguiente manera:

### CAPITULO II.

#### PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

##### SECCION PRIMERA

##### DE LOS JUICIOS DE UNICA INSTANCIA.

Art. 425.- Los juicios cuya cuantía no exceda del máximo de los salarios mínimos correspondiente a dos meses, se tramitarán aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

La cuantía a que se refiere el inciso anterior se determinará por la suma total de lo reclamado en la demanda, suma en la que no se incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan, ni las remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales de que tratan los Arts. 187 y 202.

Si al fallar el juez condenare al pago de más de la cantidad establecida en el inciso primero de este artículo, no se invalidará por ello el proceso.

Cuando no excediendo de la suma a que hace referencia el inciso primero de este mismo artículo la reclamación se ventilará en juicio ordinario, no será nulo el proceso; pero el juez incurrirá en una multa de doscientos colones que impondrá el tribunal superior en grado, al conocer del recurso que contra la sentencia definitiva se interpusiere.

Art. 426.- La demanda podrá proponerse verbalmente o por escrito. En el primer caso, el juez levantará acta; y en ambos casos deberá cumplirse lo dispuesto por el Art. 379.

Si la demanda no reuniere los requisitos legales o fuere oscura, el juez prevendrá al actor para que subsane las omisiones o aclare los puntos oscuros que aquel señale.

Llenados los requisitos o hechas las aclaraciones del caso, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, en los términos que indica el Art. 385 y siguientes.

Art. 427.- Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria ésta se desarrollará en la forma prevista en el Art. 388.

Art. 428.- La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio deberá oponerse antes de la contestación de la demanda.

Opuesta la excepción dicha se suspenderá el proceso y se abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción

el juez se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Declarada sin lugar la excepción de incompetencia mencionada, el juez señalará nuevo día y hora para la contestación de la demanda.

No tendrán lugar en el juicio de única instancia, las excepciones de informalidad u oscuridad de la demanda.

Art. 429.- Las demás excepciones de cualquier clase que fueren podrán oponerse expresamente en cualquier estado del juicio, pero sólo en primera instancia y sujetándose la alegación y la prueba de ellas a lo dispuesto en el Art. 436.

Art. 430.- En el juicio de única instancia no tendrá cabida la mutua petición.

Art. 431.- La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.

Art. 432.- Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

Art. 433.- Si las partes se avinieren totalmente en la

audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto, salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse.

Si se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no haya habido avenimiento.

Se entenderá que el patrono no quiere conciliar, cuando la propuesta conciliatoria consista en el reinstalo y éste es condicional; y cuando la propuesta conciliatoria consistiere en el pago de una cantidad apreciable en dinero, si ésta no es la que conforme a las leyes laborales le corresponde al trabajador.

Art. 434.- Si el trabajador se presentare a reanudar sus labores en el lugar, día y hora señalados de conformidad con el primer inciso del artículo anterior y no pudiere reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, informará de esto al juez, quien ordenará con solo tal informe, que el juicio siga adelante y, probándose oportunamente lo acaecido se presumirá legalmente el despido y el contrato al que le pone término.

Art. 435.- Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento total o parcial, el demandado deberá contestar la demanda, en la forma prevista en el Art. 392 y siguientes.

Si el demandado no contesta la demanda en el término establecido en este código, se le declarará rebelde y se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo, y se



seguirá el juicio en rebeldía.

Una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, el juez abrirá a pruebas por cuatro días.

Art. 436.- El juez estará obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se le prometan en los primeros dos días del término probatorio y que no impliquen la prolongación de éste. Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentare en dichos días.

Art. 437.- En esta clase de juicios tendrán lugar las presunciones establecidas en el Art. 414 y la aplicación de todas las disposiciones reguladoras del juicio ordinario de trabajo que resultaren aplicables y compatibles con su naturaleza.

Art. 438.- Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas.

Art. 439.- Concluido el término probatorio el juez pronunciará en la siguiente audiencia, la sentencia definitiva, la cual deberá ser motivada pero redactada como se fuere una interlocutoria.

No omitimos aclarar que hemos optado por establecer en el Art. 425 como criterio para determinar la cantidad que de origen al

Juicio de Unica Instancia, el salario máximo de los mínimos correspondiente a dos meses, ya que éste constantemente es actualizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a las exigencias materiales de vida, implicando ello que no será necesario modificar constantemente el Artículo antes referido.

Asimismo, proponemos que las personas que sean nombradas como jueces de lo laboral, sean preparadas especialmente para el desempeño de dichas funciones.

También sugerimos que en los casos que la sentencia definitiva pronunciada en el Juicio de Unica Instancia sea objeto del recurso de revisión, debe aplicarse el Art, 420 C.Tr, es decir, que haya condenación de salarios caídos, ya que la Cámara al conocer del recurso, retarda la administración de justicia y a su vez causa perjuicio al trabajador, cuando la sentencia le es favorable.

## INDICE.-

### INTRODUCCION.

### CAPITULO I.-

#### ANTECEDENTES EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA. CONCEPTO. PRINCIPIOS DOCTRINARIOS.

|  |    |
|--|----|
| 1.0- Antecedentes en la Legislación Salvadoreña. . . . . | 1  |
| 2.0- Concepto. . . . .                                   | 3  |
| 3.0- Principios Doctrinarios. . . . .                    | 6  |
| 3.1- Principio de Economía Procesal. . . . .             | 6  |
| 3.2- Principio de Inmediación. . . . .                   | 8  |
| 3.3- Principio de Oficiosidad. . . . .                   | 9  |
| 3.4- Principio de Concentración del Proceso. . . . .     | 9  |
| 3.5- Principio de Celeridad. . . . .                     | 11 |
| 3.6- Principio de Gratuidad. . . . .                     | 11 |
| 3.7- Principio de Sencillez Procesal. . . . .            | 12 |
| 3.8- Principio de Oralidad del Proceso. . . . .          | 13 |

### CAPITULO II.

#### SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS CON EL JUICIO INDIVIDUAL ORDINARIO DE TRABAJO.

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1.0- Aspectos Generales. . . . .      | 15 |
| 1.1- Jurisdicción. . . . .            | 15 |
| 1.2- Competencia. . . . .             | 18 |
| 1.3- Capacidad de las Partes. . . . . | 20 |
| 2.0- Semejanzas. . . . .              | 25 |
| 3.0- Diferencias. . . . .             | 28 |

### CAPITULO III.

#### VARIABLES DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA.

|  |    |
|--|----|
| 1.0- Juicio de Mero Derecho. . . . .           | 33 |
| 2.0- Juicio de Hecho. . . . .                  | 36 |
| 3.0- Comparecencia o no del demandado. . . . . | 39 |
| 4.0- Comparecencia o no del Actor. . . . .     | 42 |
| 5.0- Arreglo Conciliatorio. . . . .            | 44 |
| 6.0- La Transacción. . . . .                   | 50 |

## CAPITULO IV.

### FASES INICIALES DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA.

|  |    |
|--|----|
| 1.0- Demanda. . . . .  | 53 |
| 2.0- Citación al Demandado para que Conteste la Demanda. . . . . | 55 |
| 3.0- Contestación de la Demanda. . . . .                         | 60 |
| 4.0- Conciliación. . . . .                                       | 63 |

## CAPITULO V.

### DE LAS EXCEPCIONES Y SU OPORTUNIDAD.

|  |     |
|--|-----|
| 1.0- Clasificación . . . . .                                       | .69 |
| 2.0- Excepciones Dilatorias . . . . .                              | .69 |
| 2.1- Incompetencia Jurisdicción por Razón del Territorio . . . . . | 72  |
| 2.2- Incompetencia Jurisdicción por Razón de la Materia. . . . .   | 74  |
| 2.3- Incompetencia Jurisdicción por Razón de la Cuantía. . . . .   | 76  |
| 2.4- Litispendencia. . . . .                                       | 77  |
| 2.5- Informalidad de la Demanda. . . . .                           | 78  |
| 2.6- Obscuridad de la Demanda. . . . .                             | 79  |
| 3.0- Excepciones Perentorias. . . . .                              | 80  |
| 4.0- Excepciones Mixtas. . . . .                                   | 82  |
| 5.0- Oportunidad para Oponerlas. . . . .                           | 84  |

## CAPITULO VI.

### DE LA PRUEBA.

|   |     |
|---|-----|
| 1.0- Medios de Prueba. . . . .  | 88  |
| 1.1- Prueba Instrumental o Documental. . . . .                            | 89  |
| 1.2- Prueba por Confesión. . . . .  | 94  |
| 1.3- Prueba Pericial. . . . .   | 97  |
| 1.4- El Reconocimiento o Inspección Judicial. . . . .                     | 98  |
| 1.5- Prueba Testimonial. . . . .  | 98  |
| 1.6- El Juramento Estimatorio. . . . .                                    | 100 |
| 2.0- Prueba Presuncional. . . . .   | 100 |
| 2.1- Clasificación de las Presunciones. . . . .                           | 102 |
| 2.2- Presunciones Judiciales. . . . .                                     | 102 |
| 2.3- Presunción Legal. . . . .  | 103 |
| 2.4- Presunción Absoluta. . . . .   | 103 |
| 2.5- Presunción Relativa. . . . .   | 103 |
| 2.6- Elementos de las Presunciones. . . . .                               | 103 |
| 2.7- Presunciones Reguladas en el Art. 414 del Código de Trabajo. . . . . | 104 |
| 2.8- Presunciones Reguladas en el Art. 434 del Código de Trabajo. . . . . | 110 |
| 3.0- Otros Medios de Prueba . . . . .                                     | 111 |
| 4.0- Término Probatorio. . . . .  | 112 |

## CAPITULO VII.

### LA SENTENCIA.

|   |     |
|---|-----|
| 1.0- Clasificación de las Sentencias. . . . .                   | 119 |
| 1.1- Sentencia Definitiva. . . . .                              | 120 |
| 1.2- Sentencia Interlocutoria. . . . .                          | 120 |
| 1.3- Sentencia Simplemente Interlocutoria. . . . .              | 121 |
| 1.4- Sentencia Interlocutoria con Fuerza de Definitiva. . . . . | 121 |
| 2.0- Fundamento de la Sentencia. . . . .                        | 121 |

## CAPITULO VIII.

### IMPUGNACION DE LA SENTENCIA.

|   |     |
|---|-----|
| 1.0- Recursos y su Clasificación. . . . .                                 | 128 |
| 1.1- Según su Naturaleza. . . . .   | 128 |
| 1.2- Según el Tribunal que lo Resuelve. . . . .                           | 128 |
| 1.3- Recursos que proceden en Materia Laboral . . . . .                   | 128 |
| 2.0- Ante quien se Interpone el Recurso de Revisión. . . . .              | 130 |
| 2.1- Término para Resolver el Recurso de Revisión. . . . .                | 132 |
| 2.2- Como debe Entenderse el Término "Con Noticia de las Partes". . . . . | 133 |
| 3.0- Características Especiales del Recurso de Revisión. . . . .          | 133 |

## CAPITULO IX.

### EJECUCION DE LA SENTENCIA.

|   |     |
|---|-----|
| 1.0- Cumplimiento Voluntario. . . . .     | 137 |
| 2.0- Cumplimiento Forzoso. . . . .        | 137 |
| 3.0- Arreglos Conciliatorios. . . . .     | 138 |
| 4.0- Sentencias contra el Estado. . . . . | 139 |

## CAPITULO X.

### RESULTADOS SOBRE LA OPERATIVIDAD DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA.

|  |     |
|--|-----|
| 1.0- Datos Estadísticos en la Zona Oriental. . . . .     | 141 |
| 2.0- Perspectivas del Juicio de Unica Instancia. . . . . | 147 |
| Conclusiones. . . . .                                    | 153 |
| Recomendaciones . . . . .                                | 156 |
| Bibliografía. . . . .                                    | 162 |

## BIBLIOGRAFIA.

- Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. 1a. Edición, Edit. Heliasta. S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1984.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, 1a. Edición, Sexta Reimpresión, Editorial Heliasta. S.R.L., Buenos Aires. Argentina. 1983.
- Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Décimo Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A. Mexico 1988.
- Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, tercera Edición, Editorial Depalma, Décimo Primera Reimpresión, Buenos Aires, Argentina. 1981.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Décimo Sexta Edición, Editorial Heliasta. S.R.L., Buenos Aires. Argentina. 1983.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., Mexico, 1974.
- Cavazos Flores, Baltazar y Otros. El Derecho Laboral en Iberoamerica, 1a, Edición, Homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Trillas, Mexico, 1981.
- Ramella Pablo, A. Derecho Constitucional, 3a, Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1980.

- Campos Marcial,  
Roberto. Las Presunciones en Materia Laboral.  
Universidad de El Salvador. Tesis,  
1975.
- Muñoz Viaud,  
Alejandro. El Juicio Ordinario de Trabajo,  
Universidad de El Salvador. Tesis,  
1968.
- Ascencio, José  
Gregorio. El Juicio de Unica Instancia en lo  
Laboral, Universidad de El Salvador.  
Tesis, 1967.
- Iraheta Moreno,  
Rogelio. De los Recursos en el Derecho Procesal  
Laboral, Universidad de El Salvador.  
Tesis, 1979.
- Constitución Política de la República de El Salvador, 1962.
- Constitución de la República de El Salvador, 1983.
- Código de Trabajo de la República de El Salvador, 1963.
- Código de Trabajo de la República de El Salvador, 1972.
- Código de Procedimientos Civiles de El Salvador. 1860.
- Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de  
Trabajo, San Salvador, 1949.
- Exposición de Motivos del Código de Trabajo de la República de El  
Salvador de 1972.
- Proyecto del Nuevo Código de Trabajo de la Republica de El  
Salvador. 1983.
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, San  
Salvador. 1985.
- Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, número 2, Ministerio de  
Trabajo y Previsión Social, San Salvador, 1951.
- C.I.A.T. Serie de Inspección del Trabajo en El Salvador, número  
26. 1985.