

EL PROCESO DE AUDIENCIAS PREVISTO EN LA REFORMA LABORAL

A través de este estudio pretendo esbozar las grandes características innovadoras que integra la reforma procesal en el sistema de audiencias. Desde antes de la promulgación y discusión de la misma, el Código de Trabajo fue diseñado para implementar un sistema oral como un instrumento para aplicar los principios de celeridad y de contradictorio. Ya en un anterior texto, hice referencia a que, el principio de oralidad –para una parte de la doctrina-, se manifiesta como la necesidad de que las partes sustenten su actuación a viva voz (LIEBLE, Stefan. “Principio de oralidad y principio de concentración –posibilidad y límites de acelerar los procesos civiles mediante elementos de oralidad”. En “La Gran Reforma Procesal”, San José, Costa Rica, Primera Edición, Poder Judicial, 2000, p. 34). Wach, discrepa de esta posición, porque para él la verdadera definición de este principio no radica en que toda actuación procesal debe ser efectuada en forma oral, sino que consiste en determinadas etapas del proceso, en donde las partes puedan, en forma oral, alegar sus pretensiones, las defensas en contra de esas pretensiones y puedan ofrecer sus pruebas y practicarlas, dentro de un ambiente donde se permita el ejercicio del derecho al contradictorio (WACH, Adolfo. Citado por ZELEDÓN, Ricardo. En SALVEMOS LA JUSTICIA (Humanización y Oralidad para el Siglo XXI) San

José, Costa Rica, primera edición, Editorial Guayacán, 1998, p.3). Este principio siempre se ha manifestado en contraposición con el principio de escritura, en virtud que este último se fundamenta en toda manifestación de las partes hacia la persona llamada a juzgar, debe constar por escrito¹. Además el principio de oralidad tiene una amplia aplicación en el derecho procesal laboral, debido a la situación especial que se presenta por la coexistencia de otros principios procesales de esta materia, como lo son: el principio protector y el de informalidad que buscan, por un lado, equilibrar la posición donde se encuentra la persona trabajadora subordinada con respecto a la empleadora y, por otro lado, tratan de eliminar toda ritualidad excesiva que limite el derecho de la parte trabajadora a tener acceso a los órganos jurisdiccionales para la tutela de sus pretensiones². Desde esta perspectiva, la aplicación del principio de oralidad, permite a su vez que el trámite de los procesos se desarrolle con una mayor celeridad, producto de que la persona juzgadora recibe directamente en un debate oral, tanto las probanzas como las pretensiones de las partes. Esto elimina la lentitud de tener que resolver cada una de las gestiones escritas que se le formulen³. Al respecto, Stefan Leible, comentando las ventajas de la aplicación de este principio, indica que el desarrollo eficaz del mismo se encuentra aparejado a otro principio procesal,

¹ “La contraposición expresada en el binomio oralidad o escritura ha adquirido un significado polémico y programático, considerándose a la oralidad como la directiva en la cual debería inspirarse el proceso del futuro y la prevalencia de la escritura como la típica expresión de aquel proceso anticuado que la reforma debía abolir”. CALAMANDREI, Piero. Citado por ZELEDÓN, Ricardo. *Ibíd.*, p. 4.

² ROMERO MONTES, Francisco Javier. Derecho Procesal del Trabajo. Lima, Segunda Edición, Editorial San Marcos, 1998, p. 41.

³ LEIBLE, Stefan. *Óp. cit.*, p. 52.

como lo es la unidad de las actuaciones procesales, puesto que lo ideal es reunir en una audiencia única, tanto la recepción de prueba como el dictado del fallo⁴.

LA ORALIDAD EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL

En esa normativa, el proceso se potencializa hacia el desarrollo de este sistema, a través de un trámite de audiencias, como lo explicaré a continuación. En principio, el numeral 421 de la misma establece que, dentro de los principios procesales básicos, se encuentra el hecho de que las actuaciones deben ser realizadas en forma prioritariamente oral. Esta situación se infiere de varias disposiciones del proceso ordinario. Específicamente, después de la demanda y de la contestación y, eventualmente, la reconvencción y la réplica que necesariamente deben ser realizadas por escrito (artículos 495, 497 y 498 *ibídem*), la reforma plantea un procedimiento de audiencias orales para potencializar los principios de celeridad y de concentración. Al respecto, el numeral 512 dispone que, el proceso ordinario, se sustanciará en una audiencia oral, que se dividirá en dos fases: una preliminar y otra complementaria o de juicio.

Existen requisitos legales o etapas que deben cumplirse para poder acceder a esa audiencia, que se extraen del artículo 513. Primeramente, no estar en la hipótesis de dictar sentencia

⁴ *Ibíd.*, p. 55.

anticipada, la cual se puede efectuar ante el allanamiento de las pretensiones, en el supuesto de no contestación de la demanda y también ante la no contestación de la reconvención, ya que en este caso, en principio, no se requeriría efectuar audiencias. No obstante, la norma también dispone que, en el supuesto de que no se hubieran respondidos **TODOS LOS HECHOS DE LA DEMANDA** en la forma prevista, también se dictará sentencia anticipada, y es aquí donde se pueden plantear una serie de dudas, en torno a la aplicación de este instituto. La pregunta sería ¿cuál es la forma prevista para contestar los hechos de la demanda? El numeral 497 *ibídem* dispone que la parte demandada debe exponer con claridad **si se admiten con variantes o rectificaciones**, de igual el artículo 498 *ibídem* dispone la parte accionada será prevenida que, en caso de no contestar en forma clara, se le tendrá por allanada en cuanto a los hechos no contestados o no respondidos “según queda dicho”, los que tendrán por ciertos en sentencia, salvo que en el expediente existan elementos probatorios que los desvirtúen. Ya la sola lectura nos lleva a concluir que no existe la posibilidad de solicitar la corrección de la contestación de los hechos de la demanda, que en materia laboral se aplicaba de acuerdo al numeral 305, párrafo 2° del Código Procesal Civil actual y al 452 del Código de Trabajo, de la norma anterior a la reforma laboral⁵.

⁵ El numeral 305, en su párrafo 2° señala si no se contestan los hechos con claridad, exponiendo si son inexactos o si los admite como ciertos o con variantes o rectificaciones, indicando las razones para su negativa y los fundamentos legales en que se apoye, el juez o la jueza le prevendrá a la parte accionada, con indicación de los defectos, que deberá corregirlos dentro de tercero día y, solo si el demandado

Entonces, en casos en los que esa contestación contiene hechos correctamente contestados y otros no, cabe preguntarse cómo solucionar esto, si es a través de una sentencia anticipada, como sanción ante dicha contestación parcial o bien si la sentencia se dictará únicamente en cuanto a los hechos incorrectamente contestados, partiendo de la hipótesis de que sería una especie de allanamiento. En otras palabras, si la demanda contiene 10 hechos y se contestan 5 correctamente, pero 5 en forma incorrecta, la norma no es clara en cuanto a si procede una sentencia anticipada, teniendo por contestados afirmativamente todos los hechos de la demanda, o bien una sentencia de este tipo, pero únicamente con respecto a pretensiones vinculadas con los hechos no contestados de forma correcta. En mi criterio, esta sería la solución más adecuada, ya que lo contrario se estaría sancionando a la parte demandada, a pesar de que dio contestación correcta a ciertos hechos. Vale destacar que, aun en estos supuestos de contestación incorrecta o no contestación en tiempo, el numeral 506 *ibídem* dispone que en esa sentencia anticipada, se tomarán en cuenta las pruebas que existan en el expediente, que impidan tener por ciertos los hechos en la forma expuesta en la demanda. Esto, salvo en casos de allanamiento, que considero yo sería un allanamiento de hechos y de pretensiones. Estas pruebas del expediente, serían aquellas ofrecidas en la demanda y que contradigan las propias pretensiones del actor, ya que recordemos que, al no haber

incumple esa prevención, se tendrán por admitidos los hechos sobre los que no haya dado en la forma expresada.

contestado en tiempo o contestar defectuosamente la demanda, no habría prueba que practicar ofrecida por la parte accionada. Esta situación guarda relación con lo dispuesto por el numeral 507 *ibídem*, que regula que, cuando la certeza de los hechos de la demanda solo puede establecerse parcialmente, o está referida únicamente a los hechos de la contrademanda, **las cuestiones inciertas se debatirán mediante audiencia, en esta última se ventilarán los hechos admitidos o que deben tenerse por ciertos.** Según mi opinión, dicha certeza de los hechos debe surgir también de la aplicación concreta de la carga de la prueba como regla de juicio que deriva de los supuestos concretos del numeral 478 del Código de Trabajo⁶.

Además del supuesto antes explicado, para poder arribar al sistema de audiencias del numeral 512 *ibídem*, es necesario que exista contestación CORRECTA de la demanda y, en su caso de la contrademanda, así como que no exista *ninguna cuestión que requiera solución previa*. La norma hace referencia a esta condición previa que no permite realizar la audiencia, pero no concreta a qué supuestos se basa. En mi opinión, podría ser cualquier situación que no permite la realización de las actuaciones previstas en esas audiencias. Por ejemplo, un aspecto que requiera solución previa podría ser la resolución definitiva de

⁶ Lo que pretendo dar a entender, es que la posibilidad de recibir o no prueba ante una contestación extemporánea, incorrecta de los hechos o bien cuando no haya contestación, depende de que el juzgador o la juzgadora aplique la carga de la prueba como una regla de juicio, sobre todo en los supuestos del numeral 478, en la que, como lo indica la norma a la parte empleadora le corresponde acreditar todos los hechos que tiene la obligación de mantener debidamente documentados o registrados, aunado a todas las hipótesis concretas de esa norma.

una excepción previa de falta de competencia objetiva o subjetiva (numerales 430 a 442 y 503 *ibídem*), compromiso arbitral, falta de capacidad de la parte, litispendencia o agotamiento previo de la vía administrativa (artículos 460 y 461 *ibídem*).

Ahora bien, la resolución que convoque a la audiencia preliminar se da una vez que la parte accionada ha contestado la demanda, pero el mismo 513 dispone que, en el auto que señala para esa audiencia se pondrán en conocimiento las contestaciones dadas a la demanda, a más tardar dentro del mes siguiente de que la demanda fue contestada. Lo interesante es que, en esa misma resolución que señala para esa audiencia, deberá resolverse en torno a la admisibilidad de las pruebas a practicarse en las mismas. Esta condición implica que, el juzgador o la juzgadora deberá decidir sobre la admisión o no de las pruebas ofrecidas en los escritos de demanda y de contestación, el problema es que la parte accionante tendría la posibilidad de ofrecer contraprueba para oponerse a la de la contestación únicamente en la audiencia respectiva. O sea, la admisión o no de las pruebas respectivas a la audiencia única o a la complementaria se encuentra limitados a los escritos de demanda y contestación y será dentro del desarrollo de las mismas que se deberá resolver sobre la contraprueba respectiva. Esa solución le derivó de los numerales 517, inciso 7° y 518 *ibídem*. La primera dispone que, dentro de la audiencia preliminar, se dará traslado sumarísimo sobre las probanzas allegadas al expediente y que se hubieran dispuesto al

cursarse la demanda o la reconvencción (aquí también se incluirían las ofrecidas en la contestación). Ahora bien, ese traslado implicaría para mí una puesta en conocimiento de pruebas que ya consten en el expediente, debido a que se entiende que, en el auto de señalamiento para la audiencia se tiene que haber admitido prueba de otra naturaleza (testimonial, interrogatorio de parte, pericial, etcétera), ofrecida en la demanda o contestación. Lo criticable es que es una audiencia reiterada, ya que las probanzas que indicó la parte actora en su demanda fueron puestas en conocimiento de la accionada al dar traslado de las mismas. Sucede lo contrario con la prueba de la demandada, pues esa parte las ofrece y no es hasta la audiencia respectiva que son puestas en conocimiento del actor o de la actora. Es después de esa audiencia, propia de la preliminar, que se debe admitir o denegar otras pruebas y son aquellas que la parte demandante o reconventora ofrece en la misma, ello unido a las probanzas complementarias o de mejor proveer que las partes indiquen o que la persona juzgadora considere necesarias. En otros términos, la audiencia de fase preliminar, en mi criterio, se convierte también en una faceta propia para admitir o denegar probanzas. Puesto que, del artículo 518 *ibídem* se infiere que en la etapa complementaria de la audiencia se inicia con la práctica de la prueba, dado que el procedimiento de leer las pruebas anticipadas e irrepetibles se hace para incorporar por esa vía al debate. O sea, pasamos de una etapa de admisión (preliminar) a una de práctica

(propia de la complementaria), que se inicia por una incorporación de pruebas de especial naturaleza (anticipadas e irrepetibles), lo cual, en principio, entiendo yo, deben ser aquellas practicadas después de la demanda y de la contestación, pero antes de la preliminar. Procedo a explicar esto, si se trata de pruebas gestionadas antes de la interposición de la demanda (por ejemplo, una confesional o testimonial anticipada), no se ve la razón de incorporarlas al debate, pues si se gestionaron en este estadio previo, es evidente que se tienen que haber ofrecido junto con la demanda y se le dio audiencia de ellas al conferir el emplazamiento, por lo que no veo razón en tener que incorporarlas al contradictorio en la fase complementaria.

Debemos recordar que estamos en materia laboral, y la nueva normativa potencializa la sencillez, el informalismo y la celeridad como principios procesales básicos (artículos 421, 422 y 424 *ibídem*) y es por esto que la persona juzgadora debe diseñar todas las normas procedimentales que, sin violentar el debido proceso, permitan la ejecución práctica de tales principios. Bajo esta disyuntiva, dicha persona puede solventar toda la problemática, previa a la audiencia, para que esta llegue a buen término, lo que implica en realizarla sin someterla a suspensiones innecesarias. Así, por ejemplo, una vez que el señalamiento para audiencia ya está efectuado, puede ser que alguna de las partes ofrezca por escrito prueba complementaria o contraprueba y, ella sea prueba documental extensa (tres tomos de un expediente), por

lo que, es evidente que, si ésta se pone en conocimiento de la parte contraria, en el momento de la audiencia, esa parte solicite la suspensión, a efecto de poder referirse a la prueba. Por ende, en ese diseño tendiente a integrar esos principios, resulta totalmente posible que el juez o la jueza, de previo a la audiencia, de traslado previo de esos documentos o probanzas, para así facilitar que la audiencia se efectúe de una manera más rápida y sin suspensiones.

Dentro de los criterios para discernir qué prueba admitir o denegar, el numeral 480 *ibídem* nos señala que no requiere prueba:

- a) Las normas de derecho internacional o interno debidamente publicadas. Esta premisa parte de qué el derecho no se prueba. No obstante, debemos aclarar que se trata de tratados o convenidos que, al ser ratificados ya forma parte de la normativa nacional. Claro está, la situación distinta ocurre con la prueba del derecho extranjero. Tal y como lo analizo en mi texto de la prueba laboral. En ese documento previo se indicó: “...Otra situación ocurre en el caso de la prueba del derecho extranjero. Aquí también es evidente que el principio de que “*el juez conoce el derecho*” no es aplicable, puesto que los juzgadores y las juzgadoras no están obligados a conocer las disposiciones existentes en otro país⁷. Analicemos otro ejemplo: Ana fue contratada en Costa Rica por un Banco panameño para laborar como auditora en la sucursal ubicada en Miami. En el clausulado del contrato se estableció que la interpretación y la ejecución debían efectuarse de acuerdo con la legislación del estado de Florida. Después de diez años de laborar, se le comunicó a Ana que iba a ser despedida por una reorganización de personal. Ante esto, ella formuló una demanda ante los Tribunales

⁷“El fundamento legal o alegación normativa no hay que probarla, ello en virtud del principio universal denominado “*iura novit curia*”, que significa que el juez conoce el derecho. Sin embargo, dado que, por razones fundamentalmente operativas y de comodidad, ese principio solo opera respecto a las normas de derecho escrito, interno y general, será necesario probar en determinadas ocasiones alegaciones normativas que no entran dentro de esas coordenadas generales. En razón de lo anteriormente dicho habrá que probar en el proceso la existencia y vigencia de las normas jurídicas extranjeras y consuetudinarias que se aleguen como fundamento de derecho”. PARAJELES VINDAS, Gerardo. LA PRUEBA EN MATERIA CIVIL. Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial. San José, p. 23.

costarricenses, en la cual adujo que le correspondían los derechos laborales devenidos de la aplicación de nuestra legislación nacional. B) La parte accionada argumentó que los Tribunales costarricenses no eran competentes para conocer esta pretensión, aunado a que es aplicable la legislación del Estado de Florida, la cual no otorga ningún tipo de indemnización cuando existe voluntad unilateral del empleador para dar por finalizada la relación. Es evidente que en este caso, al juzgador o a la juzgadora no se le puede exigir un conocimiento específico de la legislación extranjera, por lo que le corresponde a la parte interesada, acreditar su autenticidad y vigencia. C) Se debe destacar que este asunto –tal y como fue planteado– fue objeto de pronunciamiento por parte de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número 294-98. Los magistrados Fernández Silva, Muñoz Quesada y la magistrada Villanueva Monge, determinaron que la legislación nacional debía amparar a la parte actora, puesto que el contrato había sido pactado en Costa Rica. En cambio, los magistrados Van der Laat Echeverría y Rojas Sánchez, concluyeron que los Tribunales costarricenses no eran competentes para conocer esta demanda, dado que el contrato se había ejecutado en otro país y las partes se habían sometido a la legislación de uno de los estados de esa nación. D) A pesar de la solución que se le dio a este asunto, no se puede afirmar que el tema se encuentra resuelto definitivamente por nuestra jurisprudencia. Es evidente que en un mercado laboral, cada vez más afectado por los fenómenos de la globalización y de la flexibilidad, se nos presentarán situaciones donde las personas juzgadoras, tendremos que analizar diversas variables donde se discutirán aspectos; por ejemplo; cuál es la legislación que se debe aplicar, cuando la parte trabajadora preste sus servicios en distintos países y pretenda la tutela de sus derechos al amparo de varias normativas laborales. E) Pensemos en un caso en que una persona trabajadora –de origen costarricense– labora diez años en Nicaragua; cinco años en Guatemala y uno en Costa Rica para una empresa transnacional domiciliada en Bélgica. En el supuesto de que la parte actora pretendiera la aplicación de las distintas legislaciones para la obtención de sus derechos laborales, ¿cómo resolveríamos el proceso? F) No pretendo aquí dar la solución a este tipo de casos, puesto que no es la finalidad de este curso. Pero sí quiero indicar que, dependiendo de las condiciones que rodeen un supuesto específico, así será la decisión de los juzgadores y las juzgadoras acerca de las legislaciones aplicables, ya sea la nacional o la extranjera. Lo trascendental es que para que esta última sea valorada –tan solo para efecto de determinar su procedencia o no– debe demostrarse su vigencia al juzgador o a la juzgadora nacional. G) En consecuencia, el principio de que “*el juez conoce el derecho*”, solo se aplica al derecho escrito, interno y general. Por esta razón, cuando se trate de normas jurídicas extranjeras, deben demostrarse su existencia y vigencia, y también el modo en que es entendido, interpretado y aplicado un determinado precepto. H) El artículo 30 del Código Civil, se limita a indicar que quien funde su derecho en leyes extranjeras, debe acreditar la existencia de estas. I) La Convención de Derecho Internacional Privado –conocido como “Código Bustamante”– regula en el Título VII Capítulo II, todo lo relativo a las reglas especiales sobre la prueba de las leyes extranjeras. Específicamente, el artículo 409 de esa convención establece que: “ *La parte que invoque la aplicación del derecho de cualquier Estado contratante en uno de los otros, o disienta de*

ella, podrá justificar su texto, vigencia y sentido, mediante certificación de dos abogados en ejercicio en el país de cuya legislación se trate, que deberá presentarse debidamente legalizada.” J) En relación con esta norma, el Capítulo IV del Título Preliminar del Código Civil denominado “Normas de Derecho Internacional Privado”, establece una serie de supuestos donde se hace necesario demostrar la existencia del derecho extranjero. K) Entre los supuestos que le podríamos aplicar al campo laboral, tenemos los siguientes: a) Para la interpretación de un contrato y para establecer sus efectos mediatos e inmediatos, se debe recurrir a las leyes del lugar donde se hubiera celebrado el contrato, salvo que las personas contratantes tengan una misma nacionalidad, y en este caso se recurrirá a las leyes de su país. L) Según las formas y solemnidades externas de un contrato o acto jurídico que deba tener efecto en nuestro país, la persona otorgante o las otorgantes pueden sujetarse a las leyes costarricenses o a las del país, donde el acto o contrato se ejecute o celebre⁸. En consecuencia, existen casos donde es necesaria la prueba de la existencia del derecho extranjero...⁹.

b) Tampoco deben ser acreditados los hechos notorios, por

“notoriedad “se entiende: “...La notoriedad no es sinónima de generalidad, puesto que un hecho puede ser conocido para un grupo de personas y totalmente desconocido para otros. Un hecho notorio es aquel que es de conocimiento normal de un grupo de personas de un determinado lugar, en una época específica, que precisamente coincide con el momento en que el juez o la jueza admite la prueba o bien cuando dictan el fallo¹⁰. Un ejemplo de esto puede ser la circunstancia de que, en Costa Rica, el 8 de diciembre se les concede asueto a los funcionarios y las funcionarias del Poder Judicial, debido a que se celebra el día de las personas que laboran para dicha institución. Este hecho no es de conocimiento de la generalidad, sino que es conocido a lo sumo por los servidores y las servidoras judiciales y las personas profesionales en derecho...”¹¹.

c) Las presunciones legales y los hechos ya probados, admitidos o confesados. Por las primeras se entiende “...un mandato legislativo, mediante el cual se ordena tener por

⁸ Artículos 27 y 28 del Código Civil.

⁹ OLASO ÁLVAREZ, Jorge. “La prueba en materia laboral”. Editorial Investigaciones Jurídicas. San José, Costa Rica.

¹⁰ ARGUEDAS SALAZAR, Olman. La crisis de la motivación. Lectura compilada por ARDÓN ACOSTA, Víctor. En “La prueba en materia laboral”, p. 51.

¹¹ OLASO ÁLVAREZ, ob.cit.

demostrado un hecho, siempre que el hecho “indicador” o base se compruebe¹². Por tanto, nuestra legislación establece que quien invoca este tipo de presunción, se encuentra eximido de demostrar el hecho presunto (artículo 414 del Código Procesal Civil). Pero sí debe acreditar siempre la existencia de los hechos que sirven de fundamento al hecho presunto (párrafo 2° del artículo 414 ibíd.). Al incorporar este tipo de presunciones en una norma jurídica, la Asamblea Legislativa toma en cuenta algunos hechos que, de acuerdo con una máxima de la experiencia, se derivan ciertos efectos¹³. Citemos unos ejemplos a fin de aclarar este punto. El artículo 18, párrafo 2° del Código de Trabajo establece que se presume la existencia del contrato de trabajo entre la persona trabajadora que presta sus servicios y aquella que los recibe. Para que surja esa presunción, es necesario demostrar la existencia de una prestación personal de servicios a favor de la parte empleadora. Si se demuestra ese hecho, se da una presunción legal, como lo es que existe una relación entre la persona que presta su servicio y aquel que lo recibe, por lo que no se requiere demostrar ese hecho presunto. Será la parte contraria, por el principio de “redistribución” de la carga de la prueba, quien debe aportar hechos para destruir esa presunción, como por ejemplo, la circunstancia de que no existió una prestación personal de servicios, dado que las labores eran realizadas por terceras personas que fueron contratadas por el supuesto trabajador o trabajadora o bien que, a pesar de la prestación personal, el vínculo era de naturaleza civil o comercial...”¹⁴.

En cuanto a los ya probados, en mi criterio, se refiere a aquellos que ya están acreditados en un proceso previo y que se incorporan como prueba trasladada (artículo 480, párrafo 2° de la reforma laboral). Los admitidos son los no controvertidos. Con respecto a los confesados, serían aquellos que derivan de confesión espontánea (numeral 341 del Código Procesal Civil actual), o bien cuando y

¹² ALSINA, Hugo. Óp. cit., p. 532.

¹³ ALSINA, Hugo. Óp. cit., p. 532.

¹⁴ OLASO ÁLVAREZ, óp.cit.

entre en vigencia la nueva normativa civil, de acuerdo al artículo 42.2. Esa disposición reza: “...**42.2. Efectos de la declaración de parte.** La admisión de hechos propios, en forma expresa o tácita, permite presumirlos como ciertos y constituye prueba contra la parte declarante, salvo que se trate de derechos indisponibles, que el declarante no tenga facultades para confesar en representación o se contradiga con las demás pruebas. ***El mismo efecto tendrán las afirmaciones espontáneas contenidas en los escritos judiciales presentados al proceso.***”

ACTUACIONES DE LA FASE PRELIMINAR

Adentrándonos en esa fase, el numeral 517 de la reforma, establece una serie de actuaciones que deben practicarse. La primera consiste en informar a las partes sobre el objeto del proceso y el orden en que se conocerán las cuestiones a resolver.

- Si no se estuviera en un supuesto de sentencia anticipada, contestada la demanda o la reconvencción en su caso, y no hubiera ninguna cuestión que requiera solución previa, en una sola resolución se pondrán esas contestaciones a conocimiento de la parte contraria y se señalará hora y fecha para la celebración de la audiencia, a más tardar dentro del mes siguiente. En esa misma resolución se emitirá pronunciamiento acerca de la admisibilidad de las pruebas a

evacuarse en la audiencia y, en su caso, se fijarán los honorarios de los peritos no oficiales».

Este principio se desarrolla parcialmente en nuestra legislación. El artículo 436 del Código de Trabajo establece que el procedimiento se desarrolla, fundamentalmente, en forma verbal. Sin embargo, existen otras actuaciones que, necesariamente, deben ser efectuadas de forma escrita, como por ejemplo, la contestación de la demanda (artículo 464 *ibíd.*).

Asimismo, en contraposición con la aplicación de la oralidad, el numeral 437 también les otorga a las partes la posibilidad de gestionar por escrito, sin necesidad de fotocopias. Otra manifestación de oralidad parcial, se extrae del numeral 467, en donde se permite a la parte accionante efectuar la réplica en forma oral u escrita.

Esta ingerencia de un proceso escrito y de uno oral en el ámbito de una misma legislación, ocurre también en otros países¹⁵¹⁶. Con lo que se llega a concluir que aquellos rasgos

¹⁵ El numeral 305, en su párrafo 2° señala si no se contestan los hechos con claridad, exponiendo si son inexactos o si los admite como ciertos o con variantes o rectificaciones, indicando las razones para su

propios de un procedimiento escrito, vienen a ser complementos necesarios para el desarrollo eficaz de las etapas esencialmente orales del proceso¹⁷.

La manifestación más cercana de este principio, se presenta en la Ley del Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía (n.º 4284 del 16 de diciembre de 1968), la cual prevé la realización de una diligencia oral y pública que culmina con el dictado de la resolución final¹⁸.

negativa y los fundamentos legales en que se apoye, el juez o la jueza le prevendrá a la parte accionada, con indicación de los defectos, que deberá corregirlos dentro de tercero día y, solo si el demandado incumple esa prevención, se tendrán por admitidos

¹⁶ *Ibíd.*, p. 54.

¹⁷ VARGAS HIDALGO, Ricardo. CELERIDAD DE LOS JUICIOS LABORALES. PONENCIA DE COSTA RICA. Recopilado en las memorias del Encuentro Iberoamericano de Justicia del Trabajo, realizado en San José, Costa Rica, Poder Judicial, junio de 1999, p. 9.

¹⁸ En este sentido, el artículo 8 de ley del citado Tribunal establece: “Artículo 8º.- *Contestadas negativamente la demanda y la reconvencción y resueltas las excepciones de forma y las cuestiones incidentales que se hubieren incoado, el instructor pondrá el expediente en conocimiento del Tribunal, y éste señalará día y hora para la audiencia oral y pública, que deberá celebrarse dentro de un plazo no mayor de diez días .El Tribunal fijará los hechos que a su juicio deben ser probados y dispondrá la evacuación de la prueba que considere pertinente. Para la celebración de dicha audiencia, así como para el trámite de estos asuntos, el Tribunal gozará de las más amplias facultades para idear y adoptar las formas procedimentales que mejor convengan a la buena y pronta resolución del negocio. Evacuada la prueba, el Tribunal entrará de inmediato a dictar su fallo, consignándolo en un acta lacónica. Dicha resolución se tomará por mayoría, pero si ésta no se produjere, ello se hará constar en el expediente y el asunto quedará fallado conforme al voto del Presidente del Tribunal, quedando los otros miembros exonerados de cualquier responsabilidad civil o penal, por motivo del fallo referido”.*