



Informe de Investigación

TÍTULO: FORMAS ANORMALES DE TERMINACIÓN DEL PROCESO EN EL PROCESO LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Terminación del Proceso
Tipo de investigación:	Palabras clave: Proceso, Terminación, Desistimiento, Conciliación, Deserción
Fuentes: Doctrina y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 01/12/2010

Índice de contenido de la Investigación

1. RESUMEN.....	1
2. DOCTRINA.....	2
a) Modos anormales de terminación del proceso.....	2
b) Terminación anticipada del proceso laboral.....	6
c) La Conciliación Judicial.....	8
d) Asuntos excluidos de la conciliación.....	10
3. JURISPRUDENCIA.....	16
a) Improcedencia de la conciliación tratándose de derechos indisponibles.....	16
b) Distinción con la conciliación judicial y la transacción.....	23
c) Aplicación de la deserción en sede laboral debe ser la excepción.....	27
d) Análisis sobre el desistimiento en materia laboral.....	29
e) Concepto, tipos y efectos del allanamiento.....	32

1. RESUMEN

En el siguiente informe, se incorpora una recopilación doctrinal y jurisprudencial sobre los modos de terminación anormal del proceso. Se analizan los distintos mecanismos para poner fin al proceso tanto desde la perspectiva de la teoría general del proceso en forma general, como su aplicación práctica dentro del



proceso laboral.

2. DOCTRINA

a) Modos anormales de terminación del proceso

[ÁLVAREZ JULIA, L.]¹

“1) Desistimiento

§ 354. Concepto. - Existen dos clases: el desistimiento de la acción y el desistimiento del derecho.

El primero es un modo anormal de terminación de los procesos cuando ambas partes manifiestan su voluntad de darlo por extinguido, o el actor requiere al juez que lo dé por terminado.

Por lo tanto esta clase de desistimiento no obsta a que la cuestión de fondo sea planteada nuevamente en un proceso posterior, salvo que se haya operado la prescripción.

Formulado el desistimiento de la acción, el juez debe disponer la extinción del proceso y el archivo de las actuaciones, imponer las costas en la forma que corresponda y regular los honorarios de los profesionales que hayan intervenido.

Colombo señala que el desistimiento del derecho es la manifestación de voluntad que formula el actor desistiendo del derecho en que fundó la acción y requiriendo en consecuencia que se dé por terminado el juicio. Procede si el derecho es de la categoría de los disponibles.

§ 355. Síntesis. - A los efectos de graficar lo dispuesto por los arts. 304, 305 y 306, damos la siguiente síntesis de Colombo (ver cuadro en p. 301).

2) Allanamiento

§ 356. Concepto. - Compartimos con Colombo que es el modo anormal de extinción del proceso que se produce cuando el demandado se somete a las pretensiones sustanciales expuestas por el actor en la demanda. En su caso, en la reconvencción.

El allanamiento puede ser efectuado en cualquier momento del proceso, dado que implica el sometimiento a la acción deducida; en realidad, lo que diferirá es la forma de imposición de costas. Implica renuncia a las defensas opuestas con anterioridad.

A su vez, puede ser efectivo o no, el primero de ellos requiere que vaya acompañado con el cumplimiento específico de lo debido, incluso de acuerdo con el precepto de la ley, la resolución que pondrá fin al proceso diferirá si ello acontece, bastará con el dictado de una sentencia interlocutoria.

Puede ser expreso o implícito, y puede ser asimismo total o parcial, según recaiga sobre todas o algunas de las pretensiones planteadas en la demanda. Decimos que es expreso, cuando se manifiesta formalmente a la sujeción de las pretensiones de la adversaria y es implícito cuando se cumple la pretensión que es objeto del juicio.

§ 357. Efectos. - El art. 307 sostiene que el juez dictará sentencia conforme a derecho, pero si estuviese comprometido el orden público, el allanamiento carecerá de efectos y continuará el proceso, según su estado.

Cuando el allanamiento fuere simultáneo con el cumplimiento de la prestación reclamada, la resolución que lo admita será dictada en la forma prescrita en el art. 161.

3) Transacción

§ 358. Concepto. - La transacción constituye uno de los modos de extinción de las obligaciones, a las que el art. 832 del Cód. Civil define como "un acto jurídico bilateral, por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas".

Pero -según el art. 838- si la transacción versa sobre derechos ya litigiosos no podrá hacerse válidamente sino presentándola al juez de la causa, firmada por los interesados. Antes que las partes se presenten al juez exponiendo la transacción que hubiesen hecho, o antes que acompañen la escritura en que ella conste, la transacción no se tendrá por concluida y los interesados podrán desistir de ella (art. 838, Cód. Civil).

El art. 308 del Cód. Procesal, a su vez, dice que "las partes podrán hacer valer la transacción del derecho en litigio, con la presentación del convenio o suscripción de acta ante el juez".

§ 359. Efectos. - La transacción produce los siguientes resultados:

- a) Extingue los derechos y obligaciones que las partes hubiesen renunciado.
- b) Tiene para con ellos la autoridad de cosa juzgada.
- c) Extingue la acción y es un sustituto de la sentencia pero no tiene la autoridad plena de ésta.

d) Si se instaurare el mismo juicio (mismas partes, objeto y causa) autoriza la oposición de la excepción mencionada (arts. 347, inc. T, y 544, inc. 8o).

4) Conciliación

§ 360. Concepto. - Según Colombo debe distinguirse la conciliación: a) como actividad, que es un poder del juez de convocar a las partes para lograr un avenimiento que dé por terminado el proceso; b) como resultado, la conciliación es un acuerdo de las partes para dar por terminado el proceso.

No debe confundirse la conciliación, que es el avenimiento total o parcial (y la eliminación de la controversia en la misma proporción), con la figura concreta del arreglo; ésta -según la índole de las deudas y la forma que adopte la solución misma-puede ser desistimiento recíproco y simultáneo, transacción o, genéricamente, un acuerdo procesal innominado.

La conciliación puede ser vista de dos formas: como facultad del juez, por aplicación del art. 36, inc. 2o, a, cuando se señala que aquél podrá disponer, en cualquier momento, la comparecencia personal de las partes para intentar una conciliación, sin que la mera proposición de fórmulas conciliadoras importe prejuzgamiento.

De acuerdo con el art. 125 bis, en la oportunidad en la que el juez presida la audiencia de absolución de posiciones, podrá ejercitar esta facultad.

Si bien no se la denomina de conciliación, la reforma de la ley 22.434 al incorporar el art. 558 bis, no ha hecho más que posibilitar que en el curso del proceso de ejecución, a través de la comparecencia de las partes, se detuviesen incidentes inútiles o perjudiciales o lograr la satisfacción del crédito, evitando perjuicios innecesarios. En tal audiencia el juez podrá ejercitar su facultad conciliadora.

Para lograr los mismos fines y efectos podrá utilizar la audiencia prevista en el art. 697.

En segundo término, como deber del juez se encuentra prevista en los juicios de divorcio o de nulidad de matrimonio (art. 34, inc. lo, párr. 2o), y en la audiencia preliminar en materia de juicio de alimentos.

5) Caducidad de instancia

§ 361. Concepto. - Decimos que la caducidad de instancia es una institución que produce la extinción del proceso, debido a la falta de diligencia o actividad de las partes, evitándose la prolongación innecesaria de la causa. Ello es así pues las partes tienen la carga de impulsar el trámite del juicio, o sea hacer avanzar el

proceso hasta el llamamiento de autos para sentencia, vale decir, hasta poner la causa en estado de dictar sentencia.

Colombo señala que la caducidad de instancia es un modo anormal de extinción del proceso, que se produce cuando la parte a quien incumbe instarlo no cumple con esa carga dentro del plazo fijado por el Código, teniendo en cuenta el tipo de proceso, la instancia en que éste se encuentre u otras circunstancias.

Se trata de una institución de interés judicial y de partes; de ahí que la función de la jurisdicción no consiste en matar a un proceso vivo sino en extender la partida de defunción al que está muerto.

Es una consecuencia del incumplimiento de la carga procesal, que incumbe a las partes cuando el proceso no está legítimamente inmovilizado por causas jurídicas o fácticas que resulten insuperables para ellos. La actividad del órgano jurisdiccional que produce el acto procesal debido, importa un acto dinámico incompatible con la declaración de caducidad.

Una vez que se ha pronunciado la resolución judicial, sólo son perimibles los procedimientos posteriores pero no la resolución misma.

§ 362. Fundamento. - El fundamento de este instituto lo podemos encontrar en la circunstancia de que si bien el Estado debe otorgar la tutela jurisdiccional, la inactividad prolongada de las partes debe determinar la liberación de sus propios órganos, incluso en aras a la correcta administración de justicia.

En principio, debemos señalar que la carga de impulsar el proceso, se genera con la interposición de la demanda, la promoción de un incidente o la deducción de un recurso. Por ello, entonces, que la inactividad se computa a partir de tal momento, pero cabe recordar que el impulso que impide la declaración de la caducidad de la instancia puede provenir de cualquiera de las partes o del tribunal.

Los períodos de inactividad procesal están señalados en el art. 310, y son los siguientes:

- a) De seis meses, en primera o única instancia.
- b) De tres meses, en segunda o tercera instancia, y en cualquiera de las instancias de los juicios sumarios o sumarísi-mo, en juicio ejecutivo, en las ejecuciones especiales y en los incidentes.
- c) En el que se opere la prescripción de la acción, si fuere menor a los indicados precedentemente.
- d) De un mes, en el incidente de caducidad de instancia.

El art. 311 señala que esos plazos correrán durante los días inhábiles, pero se descontará el tiempo en que el proceso ha estado paralizado o suspendido por

acuerdo de las partes o por disposición del juez, o el lapso de las ferias judiciales.

Los plazos se computarán desde la fecha de la última petición de las partes, o resolución o actuación del juez, secretario o prosecretario administrativo', que tenga por efecto impulsar el procedimiento.”

b) Terminación anticipada del proceso laboral

[CABANELLAS DE TORRES, G.]²

“Allanamiento, desistimiento, transacción

2.337. El juicio, tras iniciado e incluso luego de trabado por la contestación de la demanda, puede terminar antes de la sentencia, por voluntad expresa de las partes o por actos que a ello equivalgan. En esa línea se halla el allanamiento, que consiste en el asentimiento, por parte del demandado, a la demanda contra él dirigida. Tal actitud se puede adoptar desde el principio del juicio hasta la citación para sentencia. La declaración respectiva ha de ser expresa siempre, por escrito o en audiencia ante el juez, de la que se levantará acta. El juez procederá a dictar sentencia de conformidad con las pretensiones del actor; y con imposición de costas al allanado. Esta solución no admite compensación alguna para el demandado, porque integraría una transacción, figura distinta. Por supuesto, cabe, inversamente en las denominaciones procesales, que se allane el actor a la reconvencción formulada por el demandado; en cuyo caso esa cuestión no será ya objeto de debate. No se admite el allanamiento que signifique renuncia de derechos por el trabajador.

Por el desistimiento, el actor o el "reconveniente" hacen abandono, dejación o apartamiento de su acción o reconvencción o de los actos procesales cumplidos. Si se desiste de la demanda, cabe reiterarla, de no producirse antes la prescripción de la acción. De desistirse de la acción, se renuncia al ejercicio ulterior. Por haber requerido un procedimiento por él no utilizado luego, el desistimiento provocará la imposición de costas para la parte que desista.

En la transacción -en la judicial, única considerable en el proceso ya trabado-, las partes litigantes, dando, prometiendo, reteniendo o renunciando parcialmente ponen termino al pleito comenzado. Tal arreglo, posible en todo el curso del juicio, se pondrá en conocimiento del juzgador y surtirá los efectos de la sentencia firme. Por el relativo empate que significa, puesto que cada parte obtiene algo o no lo pierde todo, las costas deben imponerse en el orden causado por cada litigante. Conforme al artículo 15 de la LCT, los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los

derechos e intereses de las partes. Por su parte, el artículo 69 de la Ley 18.345 establece que los acuerdos conciliatorios o transaccionales celebrados con intervención del Juzgado y los que ellas pacten espontáneamente con homologación judicial posterior pasarán en autoridad de cosa juzgada.

Caducidad de instancia

2.338. Las partes, que han puesto en marcha el proceso laboral, pueden dejarlo sin efecto a través de la recíproca pasividad. Por el transcurso del lapso legal establecido sin haberse cumplido trámite ni diligencia alguna, se presume que se hace abandono de la acción entablada o del recurso interpuesto por los litigantes indolentes.

La caducidad de la instancia, que se conoce también como perención -ya con cierto dejo de arcaísmo-, no se produce cuando obedezca a fuerza mayor. Concretada la caducidad, surte diversos efectos: uno procesal, tenerse por abandonada la acción; otro en cuanto a las costas, de cada parte las de primera instancia y del recurrente las de la apelación; y, por último, de trámite, por cuanto corresponde disponer el archivo de las actuaciones.

La caducidad de la instancia difiere de la prescripción, porque aquélla no extingue por sí sola la acción, que podrá reiterarse en un nuevo juicio, de no haber prescrito entre tanto.

Dada la carga de impulsar el procedimiento de oficio que pesa sobre los tribunales en materia laboral, en este procedimiento la caducidad de instancia sólo puede ocurrir excepcionalmente, cuando la propia inactividad de las partes se configure en un obstáculo insalvable para el impulso de las actuaciones por el juzgado.

Rebeldía

2.339. Dígase rebeldía o, con menos frecuencia, contumacia, caracteriza la situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial o ante la negativa a cumplir sus mandamientos o intimaciones. En el procedimiento civil y en el laboral -a diferencia en esto del penal-, la rebeldía, aunque la ausencia de una parte parezca restarle garantías al fallo, pronunciado sin contradicción, no lleva a detener la causa, porque están comprometidos intereses particulares opuestos, que nunca podrían satisfacerse frente a la mala fe combinada con el ardid de la rebeldía; por eso, declarada la del demandado, el juicio prosigue hasta sentencia, que nunca puede interpretarse como un allanamiento tácito (§ 2.337); porque el rebelde puede serlo sin voluntad o por confiar en extremo en la absurda pretensión contra él planteada, que tal vez

no puede ser acogida en la resolución judicial ni siquiera sin impugnación.

Sin embargo, la rebeldía es situación por demás expuesta para el demandado, que sólo suele adoptarla con la esperanza de dilatar el fallo o por carecer de defensa eficaz y limitarse a eludir con toda clase de tretas las consecuencias patrimoniales de la futura ejecución. En efecto, por la simple declaración de la rebeldía, los hechos articulados por el demandante se tienen por probados, por no haber sido controvertidos..., contra la posibilidad que brinda la normal polémica procesal.

En cualquier momento que aparezca y comparezca el rebelde, se le permite que intervenga de nuevo o por primera vez -si es que no contestó la demanda siquiera- en el juicio; pero sin que éste retroceda en su trámite. De no producirse la personificación del rebelde, se pronunciará sentencia, que no tiene que ser necesariamente favorable al actor. La resolución se le notificará, de ser factible, al rebelde; en otro supuesto, la notificación se hace simbólicamente en estrados o por edictos.

El rebelde puede utilizar, de comparecer en término, los recursos legales, la apelación de modo especial. Por lo demás, ha de estarse a las posibilidades de revisión o audiencia que las leyes procesales determinen en los casos de probada fuerza mayor u otra causa inimputable al rebelde hasta entonces.”

c) La Conciliación Judicial

[BAYLOS GRAU, A.]³

“Ante el órgano judicial se efectúa, de manera obligatoria y previa a la iniciación del acto del juicio oral, un intento de eliminar la continuación del proceso, iniciado con la demanda, y la evitación de la sentencia, a través de la avenencia lograda en el acto de conciliación. Mayoritariamente en la doctrina se mantiene el carácter de proceso de este trámite intercalado en la sucesión de actos judiciales (Alonso Olea y Miñambres, 1994, 147; De la Villa, García Becedas y García Perrote, 1991, 489), aunque para alguna autorizada opinión se trata de un acto de jurisdicción voluntaria, consistente en la actividad que el Estado realiza para prevenir los litigios (Montero Aroca, 1982, 184). En cualquier forma, existe un paralelismo entre este momento procesal y el presupuesto de la conciliación previa del art. 63 LPL. La función transaccional de ambas figuras es evidente, salvo que en esta ocasión la presencia del órgano judicial afianza más la función mediadora que se quiere potenciar en este trámite.

1. Desarrollo del acto de conciliación

El Juez (o la Sala) de lo Social, constituido en audiencia pública, debe intentar la conciliación, «advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia» (art. 84.1 LPL).

La dicción legal no es en exceso afortunada, puesto que la advertencia debe girar más bien sobre el marco normativo laboral en general y su dinámica, y no tanto sobre los derechos concretos de cada parte, puesto que el Juez, al margen de no poder prejuzgar el contenido de la sentencia, no debe tampoco cumplir una función de dirección letrada de las partes (De la Villa, García Becedas y García Perrote, 1991, 490), cuestión que, además, cuando éstas se hallan defendidas por letrados, carece de sentido (Montero Aroca, 1982,187). Lo normal es que demandante y demandado expongan sus respectivos puntos de vista y el Juez incite a las partes a que se concilien, incluso sugiriendo fórmulas de compromiso.

Sin embargo, si el órgano judicial estimara que lo convenido constituye lesión grave para alguna de las partes, o fraude de Ley o abuso de derecho, no aprobará el acuerdo, pasando seguidamente a juicio. Idéntico proceder debe mantener, antes de llegar a la transacción lesiva, fraudulenta o abusiva, si aprecia que se dan estas circunstancias en las propuestas en juego, ordenando la entrada en la fase de juicio oral. El Juez aparece como garante de la legalidad, y debe velar por la vigencia del principio de irrenunciabilidad de derechos del art. 3.5 ET e impedir avenencias abusivas para una de las partes o que comporten actitudes fraudulentas de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

2. Obtención del acuerdo y efectos del mismo

Conseguida la conciliación entre las partes, lo convenido debe figurar en un acta extendida por el Secretario, y firmada por las partes o sus representantes, el Secretario y el Juez. El acuerdo, establece el art. 84.4 LPL, se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencias, fuerza ejecutiva de lo acordado que es resaltada por la jurisprudencia, al afirmar los efectos de cosa juzgada que para las partes tiene la avenencia obtenida.

Aunque no hubiera venencia en el trámite de conciliación, ésta se puede aprobar en cualquier momento, antes de dictar sentencia (art. 84.2 LPL). La jurisprudencia ha admitido asimismo la validez de la transacción lograda en trámite de ejecución de sentencia. La fuerza ejecutiva de lo acordado se asimila también en estos supuestos a la sentencia, y debe llevarse a efecto por los trámites de ejecución de la misma. El recurso contra el auto de ejecución no puede confundirse con la impugnación de la avenencia a la que alude el art. 84.5 LPL; a él le serán de aplicación las reglas comunes sobre la recurribilidad de los autos dictados en ejecución de sentencias del art. 203 LPL.

3. Impugnación del acuerdo de conciliación

La posibilidad de impugnación de la avenencia se reconoce en el art. 84.5 LPL, en paralelo a lo previsto en el art. 67 de dicho texto legal para la conciliación extrajudicial. La acción para proceder a la impugnación es, como en aquel caso, la de nulidad por las causas que invalidan los contratos, al adolecer de vicios en cuanto al consentimiento, objeto y causa de los mismos. Sin embargo, la presencia del órgano jurisdiccional y su función de garantía del sistema legal, junto a las funciones de advertencia de que se halla dotado en el acto de conciliación, imponen significativas diferencias en este supuesto con la avenencia lograda extrajudicialmente ante el organismo administrativo o SMAC.

En efecto, la presencia del Juez, que tiene el deber de no aprobar el acuerdo si lo estima lesivo para alguna de las partes, hace muy difícil que se pueda alegar en estos casos la transgresión del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador (Montero Aroca, 1982, 190), como asimismo la misma alegación de vicios del consentimiento, en cuanto que también habría originado su constatación por el órgano judicial y la consiguiente desaprobación de lo convenido (Alonso Olea y Miñambres, 1994, 149). No obstante su escaso margen de actuación, es posible imaginar supuestos en los que el acuerdo en conciliación judicial pueda ser impugnado por las partes o por terceros perjudicados por el mismo.

La demanda de impugnación de la avenencia se debe interponer ante el mismo Juzgado o Tribunal donde ésta se realizó. El plazo de interposición es aún más breve que el previsto en el art. 67 LPL. El art. 84.5 LPL establece que será de quince días a partir de la celebración del acto de conciliación, y es de caducidad a todos los efectos.”

d) Asuntos excluidos de la conciliación

[GARCÍA QUIÑONES, J.C.]⁴

“Aun cuando la doctrina ha señalado la conveniencia de que todas las materias laborales sean susceptibles de ser resueltas en conciliación, es lo cierto que históricamente se han venido manifestando recelos a que determinadas cuestiones fueran objeto de tratamiento en semejante trámite. Prejuicios que, no obstante, apenas han tenido reflejo en las distintas disposiciones normativas que, regulando la conciliación judicial, se han venido sucediendo en el tiempo, hasta el punto de que algún autor, ya en época temprana —1929—, vino a establecer precisamente como criterio de diferenciación entre la conciliación en los procesos civil y laboral, el número de excepciones al intento conciliatorio, que en el ámbito civil se preveían en el artículo 460 de la LEC entonces vigente, en contraposición



con la obligatoriedad "absoluta" de la conciliación judicial según se regulaba en el Código de Trabajo de 1926.

No obstante, semejantes cautelas o exclusiones del ámbito conciliatorio tienen una explicación lógica, que arranca del nacimiento mismo del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma respecto del Derecho Civil. A medida que el Derecho Laboral se ha ido dotando de contenido, aprehendiendo materias especialmente sensibles, incardinadas originariamente en el ámbito civil con tratamiento común a cualesquiera otras, tomando consciencia de la desigual posición de origen en la que se encuentran los destinatarios de esos derechos, la especial debilidad del trabajador frente al empresario, la primera reacción ha sido blindar la posibilidad del mal uso de los derechos por sus titulares que tuviera su causa en esa posición de inferioridad, entendiéndose que la conciliación, por lo que tiene de componente transaccional, añadido a su escaso formalismo, era un sistema especialmente propenso para la disposición incorrecta de los derechos, aun por sus mismos titulares.

El ejemplo paradigmático de esa realidad lo tenemos en el tratamiento de los accidentes de trabajo, primera materia sustraída del Derecho Civil para pasar a ser regulada por el Derecho Laboral. Considerada en el primero de los órdenes referidos como un tipo más de daños sin especial cualificación, pasó a componer un cuerpo de normas de carácter irrenunciable una vez se reguló en el ámbito laboral, cuando se reparó en la especial alarma que habían producido y su correlativa necesidad de protección. Sin embargo, aunque se constata la existencia de pronunciamientos judiciales que vienen a corroborar esta exclusión, la misma no siempre ha encontrado reflejo en todos los textos normativos que han venido sucediéndose.

Sea como fuere, en relación con el punto concreto que ahora abordamos, la doctrina ha extraído una doble consecuencia a efectos de acotar la verdadera dimensión de la conciliación. De un lado, las excepciones enumeradas respecto de la conciliación preprocesal ante órgano administrativo no pueden extenderse sin más a la conciliación judicial. Por otra parte, la imposibilidad de que todos los litigios sin excepción puedan ser objeto de conciliación, debiendo exceptuarse tanto los que exijan reclamación administrativa previa a la vía judicial, como aquellos otros en los que la transacción o la avenencia aparezca prohibida, toda vez que la conciliación con avenencia supone transacción con los efectos consiguientes de cosa juzgada —artículo 1816 del CC—.

En efecto, la conciliación realizada ante la Autoridad Judicial, una vez constituida válidamente la litis, tiene el valor de cosa juzgada, en la lógica de que dicha conciliación no es una simple transacción de las que refiere el artículo 1809 del CC, advertido que el artículo 84.1 de la LPL permite al Tribunal examinar si el

pacto resulta lesivo para alguna de las partes, si constituye fraude de ley o abuso de derecho. De esta forma, de aprobar el Juez la avenencia, adquiere entonces el carácter de título ejecutivo, conforme dispone el artículo 84.4 de la LPL en relación con el artículo 1816 del CC, que facultan para hacer efectivo lo convenido en conciliación judicial por la vía de apremio, como si de una sentencia se tratara.

Reticencias puntuales al margen, en relación con la validez y eficacia del acuerdo conciliatorio como cosa juzgada, es oportuno subrayar que la fuerza vinculante de la conciliación como pacto transaccional debe restringir su efecto vinculante acomodándolo al resultado interpretativo que derive del acuerdo. Los efectos de la conciliación como cosa juzgada y como transacción se materializan en el respeto absoluto a la nueva situación creada por la voluntad concorde de las partes que han convenido la avenencia y en el cumplimiento escrupuloso de las obligaciones fijadas en la transacción.

El acto de conciliación no equivale a un allanamiento del demandado, sino que sirve de cobertura formal a un acuerdo entre las partes en orden a poner fin al proceso que ya se había iniciado, y de su contenido no puede extraerse otra conclusión que la que literalmente contiene. El empresario, cuando ofrece en conciliación determinada cantidad al trabajador para dar por concluido el proceso judicial, de aceptarla éste, no está admitiendo la totalidad de los hechos que componen el escrito de demanda. Ello es así porque el respeto del deber de congruencia, en lo que a la pretensión se refiere, no significa una identidad absoluta sobre el conjunto de hechos que la circundan en cada uno de esos actos procesales que, debiendo ser congruentes, no pierden su idiosincrasia particular en el ámbito de su calculada autonomía.

Una cosa es la consideración hacia el principio de congruencia que debe existir entre el contenido básico de la demanda y el que resulte del acuerdo de conciliación, en este caso, de la conciliación judicial, en orden a garantizar la identidad sustancial de la pretensión, y otra bien distinta es que la consecución del acuerdo conciliatorio signifique convalidar en todos sus extremos lo expresado en los hechos de la demanda, debiendo estar, a salvo el principio de congruencia, al contenido exacto de la avenencia pactada en el trámite de conciliación suscrito a presencia judicial.

A sensu contrario, tampoco cabría dar carta de naturaleza a la invocación del artículo 1110 del CC para convalidar una eventual pretensión afirmativa de que el acuerdo conciliatorio alcanzado entre las partes en procedimiento de despido equivale a un finiquito con pleno efecto y valor liberatorio, privando entonces de acción al demandante para reclamar judicialmente frente a la empresa el cumplimiento de cualquier obligación nacida durante la vigencia de la relación



laboral. Conclusión que no cabría deducir en ningún caso del hipotético abono por la empresa de cantidades superiores a las que correspondan legalmente a la trabajadora en un supuesto dado por los conceptos de indemnización y salarios de tramitación. Eventualidad ésta puramente cuantitativa, cuya apreciación en una determinada controversia a modo de cesiones o concesiones recíprocas en el curso de la negociación resulta consustancial con el propio contrato de transacción, que tiene entre sus fines la evitación de un pleito o el poner término a uno ya iniciado. Pero ello no puede utilizarse bajo ninguna circunstancia, y siempre en interés de parte, para convalidar cualquier pretensión modificativa de orden cualitativo, porque significaría desnaturalizar el alcance y la eficacia del pacto transaccional consensuado por la voluntad acorde de las partes, que ha contado además para su perfeccionamiento con la participación activa del Magistrado en su proceso de gestación y aprobación respectivamente.

Ejemplos todos derivados de interpretaciones de parte que buscan acomodar la materialización final de la avenencia pactada hacia el interés que les es propio, tratando de aprovechar para ese fin cualquier resquicio de flexibilidad que incorpora inevitablemente la realización del acuerdo en trámite de conciliación. Característica que se irradia también, si bien que con intensidad menor, a la conciliación judicial. Con todo, esa relativa laxitud que acompaña a la institución conciliatoria, materializada luego en una cierta desregulación legal de algunos de los aspectos que conforman su régimen jurídico, no es sólo el resultado negativo de una desatención endémica del legislador, sino que tiene también en positivo un componente intencional o volitivo evidente, porque es esa "informalidad calculada" la que la diferencia del proceso judicial, poniéndola entonces en disposición de alcanzar idealmente su virtualidad plena.

Mayores problemas encontramos cuando son los propios órganos jurisdiccionales quienes suscriben posicionamientos que evidencian una caracterización distorsionada de la conciliación, comúnmente más por defecto que por exceso, en ocasiones, incluso, acompañada de una cierta desconsideración hacia el instituto conciliatorio, con la merma que ello provoca en el crédito reforzado que precisa, como cualquiera otra manifestación de arreglo extrajudicial, para corresponder como es debido a la confianza que evidencian las partes hacia la misma cuando perfeccionan la avenencia en una controversia jurídica dada.

No obstante, eso no supone tampoco que las exigencias consensuadas se rijan, en lo que a su cumplimiento o incumplimiento respecta, por normas distintas a las establecidas con carácter general porque, la transacción, como todos los contratos, obliga a cumplir a quienes la convinieron con todas las obligaciones contraídas con ocasión de la misma, disponiendo de modo expreso el artículo 1816 del CC que semejante convención tiene autoridad de cosa juzgada para las partes que la han concertado. Consecuencia lógica si se repara en la

consideración de ley que ostenta lo convenido entre aquéllas, distinción que sin embargo no se irradia frente a terceros —artículo 1257 del CC—. Ello no es contradictorio con el hecho de que lo convenido en trámite de conciliación, como contrato transaccional que es, y en función de cuál sea su resultado en una controversia determinada, exija ser interpretado, expresión de unas voluntades primero divergentes que terminan componiendo un acuerdo.

Por otra parte, es igualmente cierto que las partes están en disposición de establecer cuantos pactos, cláusulas y condiciones tengan por conveniente a partir de lo dispuesto en el artículo 1255 del CC, pero esto no puede llevar a hacer olvido o abstracción de la segunda parte de la norma, que exige inexcusablemente que ello lo será "siempre que los pactos, cláusulas y condiciones no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público" ni en perjuicio de terceros, quedando así bajo la conformidad de la buena fe, el uso y la Ley ex artículo 1258 del CC. En todo caso, no podrá convalidarse tampoco cualquier pretensión de este orden, impugnatoria del resultado acordado en el trámite conciliatorio que tiene lugar ante el Magistrado, cuando se sustente en la hipotética infracción de preceptos que todavía no se encuentran vigentes en el momento de celebrarse el acto de conciliación que se impugna, siendo ésta una doctrina jurisprudencial constante, si bien que referida fundamentalmente a los textos legales derogados, pero que conserva la misma solvencia jurídica para los supuestos en que aún no estuvieran vigentes.

Ello no ha impedido el surgimiento de determinadas voces críticas para con el instituto de la conciliación judicial, sobre la base de que, en su calidad de título ejecutivo, aparece facultado para aglutinar pactos que difícilmente podrían venir declarados en una sentencia, como consecuencia de la entrada en juego de la prohibición general de acumulación que refiere el artículo 27.2 de la LPL y de su reconvención consiguiente, contravención que deviene inaplicable a la conciliación. De este modo, de su producto final podría derivarse un fenómeno que la doctrina ha denominado como "ejecución invertida", que vendría a facultar eventual-mente la conversión del ejecutado en ejecutante antes de la formación del título, en función del contenido del pacto acordado por las partes compensando pretensiones distintas, por ejemplo, si en el transcurso del acto de conciliación judicial el trabajador reconoce una deuda pretérita con el empresario superior y por concepto distinto a la debida por la parte empresarial por los conceptos de salarios de tramitación e indemnización sustitutoria que se dilucidan en el marco de un proceso por despido.

En el ámbito de las excepciones al acto de conciliación judicial, contrariamente a lo que sucede con la conciliación previa, se ha entendido de obligado ejercicio el intento de conciliación ante el juzgador en litigios tales como los que versen sobre vacaciones, en los procedimientos iniciados de oficio o en los pleitos sobre materia



electoral. No obstante, hubiera resultado conveniente, en aras de una mayor seguridad jurídica, incluir en la normativa que regula la conciliación judicial una enumeración clara y concreta de los supuestos que hayan de quedar exceptuados de la misma, al modo en que se regula la conciliación previa en la propia LPL, dejando esta parcela de la institución perfectamente acotada y al margen de cualquier interpretación doctrinal y judicial.

Es un ejemplo más de que el legislador no ha afrontado la tarea de regular de forma sistemática la conciliación judicial, limitándose a introducir en la LPL indicaciones concretas para con la misma que se revelan insuficientes para conformar la regulación que la materia merece. Se previene el señalamiento del día y la hora en que haya de tener lugar —artículo 82.1 de la LPL—, citación y celebración en única convocatoria junto con el juicio —artículo 82.2 de la LPL—, supuestos de suspensión —artículo 83 de la LPL—, ejercicio —artículo 84.1 de la LPL—, aprobación de la avenencia —artículo 84.2 de la LPL—, documentación en el acta —artículo 84.3 de la LPL—, ejecución del acuerdo —artículo 84.4 de la LPL— e impugnación de la avenencia —artículo 84.5 de la LPL—, efectos de la falta de avenencia —artículo 85.1 de la LPL—, y obligatoriedad de reflejar en el acta breve referencia al acto de conciliación —artículo 89.1.a) de la LPL—,

La obligación del Secretario Judicial de extender un acta donde queden reflejadas las posiciones de las partes y el resultado alcanzado en la conciliación judicial en relación con la consecución o no de la avenencia, ocupa un lugar destacado dentro del cuadro mínimo de garantías que dispone la LPL en torno al acto de conciliación judicial, en tanto que, de concluir la conciliación con resultado positivo, el acta pasa a convertirse en título ejecutivo. Para ello se requiere que la misma sea suscrita por el Juez, el Secretario y los litigantes, advertido que la ausencia de firma de cualquiera de ellos determina su nulidad, debiendo verificarse la observancia de dicho requisito en el resultado definitivo de la conciliación, y no en los prolegómenos de la misma, extremos ambos que se ha encargado de subrayar la doctrina sobre la base de lo expresado antes por la jurisprudencia.

La doctrina ha subrayado semejante conversión como argumento para promover su mayor adecuación posible a las prevenciones que contiene el artículo 89 de la LPL en relación con el acta del juicio, incorporando todos aquellos datos que fueran necesarios para su eventual ejecución, aun teniendo presente que el acta del juicio no es un documento válido para fundamentar el error de hecho del juzgador, bien al contrario, carece de fuerza para combatir los hechos probados, una vez que la base para la resolución por el Juez es lo oído por él en el juicio, de lo que el acta sólo es simple recordatorio.”

3. JURISPRUDENCIA

a) Improcedencia de la conciliación tratándose de derechos indisponibles

[SALA SEGUNDA]⁵

“III.- IMPROCEDENCIA DEL RECURSO EN CUANTO A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA Y CUESTIONES PROCESALES: El recurso, en cuanto está planteado contra la sentencia de primera instancia resulta inadmisibles, ya que ante esta Sala, según el artículo 556 del Código de Trabajo, solo puede recurrirse contra las sentencias dictadas por los Tribunales, en conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico, en los casos expresamente establecidos (pueden consultarse, entre otras, las sentencias números 338, de las 11:20 horas del 25 de mayo; 383, de las 10:15 horas y 387, de las 10:35 horas, ambas del 20 de junio, todas de 2007). Por consiguiente, los agravios vertidos por el recurrente, se entenderán admitidos únicamente en relación con el fallo del Ad-quem. En relación con el agravio sobre el incumplimiento del inciso d) del artículo 155 del Código Procesal Civil, debe señalarse, que el canon 559 del Código Laboral dispone que el recurso debe rechazarse de plano cuando en él se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales. Por su parte, el ordinal 502 ídem establece que “Una vez que los autos lleguen en apelación de la sentencia ante el Tribunal Superior de Trabajo, este revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para orientar el curso normal del juicio. En este caso devolverá el expediente al Juez, con indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse y de la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla...” Después señala que “Toda sentencia del Tribunal Superior de Trabajo contendrá, en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimiento en la tramitación del juicio que se trate”. Con base en esas normas se ha desarrollado el criterio jurisprudencial de que ante esta Sala no son admisibles los reproches de orden procesal, cuyo conocimiento y resolución definitiva resulta ser competencia del órgano de segunda instancia, salvo que se trate de alguno sumamente grave, que produzca indefensión a las partes (En ese sentido, consúltense, entre muchos otros, los fallos números 342, de las 14:45 horas del 6 de junio; 366 de las 15:10 horas del 13 de junio y 416, de las 10:10 horas del 4 de julio, todos del 2007). En el caso concreto, la disconformidad del recurrente es, sin duda, de orden procesal y la Sala no tiene competencia entonces para pronunciarse al respecto en esta última instancia, aparte de que no se enmarca en algún supuesto excepcional, generador de indefensión, que haga posible su conocimiento.-



IV.- APRECIACIÓN DE LA PRUEBA: Cuando se trata el tema de valoración o apreciación de la prueba en sede judicial laboral, es menester traer a colación el ordinal 493 del Código de Trabajo, el cual dispone: “Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio”. En atención a este numeral, el Juzgador (a) debe valorar globalmente el acervo probatorio presentado a los autos; y, además, debe aplicar las reglas de la sana crítica, la experiencia, el sentido común y la razonabilidad; pues esa norma no contempla un régimen de íntima o libre convicción (voto de esta Cámara n° 502 de nueve horas treinta y cinco minutos de veintiuno de junio de dos mil seis). Lo anterior lleva al Juez (a) a recurrir a la valoración de acuerdo a la sana crítica racional, y a la utilización de instrumentos o ayuda que el mismo derecho le concede, como es la regla del in dubio pro-operario, presunciones legales y la carga de la prueba, la cual es una facultad que puede o no observar la parte y cuyo fin es señalar, cuáles son las probanzas, que deben aportarse al proceso con el objeto de que sus manifestaciones, pretensiones o excepciones, puedan tenérselas como ciertas dentro del proceso, y su consecuencia, en caso de no aplicarse, vendría a ser la denegatoria de los fundamentos en que basó su pretensión o excepción.-

V.- NATURALEZA DE LA RELACIÓN QUE UNIÓ A LAS PARTES: Es bien sabido que no son las partes quienes de antemano determinan la naturaleza jurídica de la relación que los vincula, pues es la naturaleza del servicio que se presta la que viene a calificar la contratación y por ello es que en esta materia interesa, antes del formalismo, la realidad en que se han desarrollado las relaciones entre el que presta el servicio y el que lo recibe. Dicho de otra manera, frente a este Principio de Primacía de la Realidad, no es el nombre o denominación que se le haya querido dar al contrato, o algunas cláusulas contenidas en él, lo que viene a identificar el nexo jurídico que une a las partes, sino, la realidad en que se han desarrollado las relaciones de los contratantes (en este sentido ver resoluciones de esta Sala, n° 25 de las nueve horas del veinticuatro de enero de mil novecientos noventa y dos, n° 1141, de nueve horas treinta minutos de quince de diciembre de dos mil seis, y n° 967 de diez horas veinticinco minutos de doce de diciembre de dos mil siete). Por otra parte, sin duda conviene enfatizar que para determinar si efectivamente se está ante una relación laboral -conforme lo ha supuesto la parte actora-, o si más bien es de otra índole, deben analizarse las particularidades del caso concreto. Por lo demás, la doctrina y nuestra jurisprudencia, conforme al artículo 18 del Código de Trabajo, son contestes y señalan tres elementos como los indicadores de la relación laboral a saber: 1) prestación personal del servicio, 2) subordinación, y 3) pago de un salario. En autos se demostró que entre las partes existió una relación durante cuatro años,

en la cual el actor laboraba un rol previamente determinado por la demandada, que era de diez de la noche a cinco de la tarde, y devengaba, al final del vínculo, un salario igualmente ya establecido, el cual ascendió a la suma de ciento treinta mil setecientos treinta colones, en dos pagos quincenales de sesenta y cinco mil trescientos sesenta y cinco colones cada uno. Es el decir del actor, que tales funciones las realizaba como empleado de la accionada; empero, esta última señala que eran por servicios profesionales de seguridad. Con este preámbulo puede resumirse la situación que ha originado el litigio que nos ocupa. Sin duda, la naturaleza jurídica de la relación origen de este proceso constituye el punto esencial a dilucidar para determinar la procedencia de las pretensiones deducidas en la demanda. Se trata de una relación jurídica que de primera impresión, podría calificarse como uno de los denominados "casos frontera" representados por aquellas situaciones en que resulta en extremo difícil, acreditar la concurrencia de esos tres elementos, por tratarse de contrataciones análogas a la típicamente laboral -V. gr. servicios profesionales, ejecución de obra y agentes vendedores o comisionistas-. En doctrina se han utilizado dos fórmulas que tienden a preferir la existencia de un contrato de trabajo, en beneficio del trabajador: a) teoría del contrato realidad, y, b) determinación única del elemento subordinación. En el sub-júdice, a fin de determinar si lleva o no razón el accionante, se tendrá que echar mano a las anteriores consideraciones y, en caso de existir duda el Juez (a) de Trabajo, estará obligado a aplicar el principio protector, denominado "in dubio pro operario"; de ahí que, la solución al problema, ha de salir de alguna de esas alternativas. Prima facie, se debe determinar si la relación que surgió del acuerdo de voluntades dado entre las partes era de naturaleza laboral o de índole comercial. Analizadas las probanzas existentes y apartándose de la denominación que las partes le hayan dado, este órgano jurisdiccional arriba a la conclusión de que nos encontramos en presencia de un contrato de índole laboral. El análisis de los referidos tres elementos que indiscutiblemente conforman el nexo laboral [subordinación, prestación personal del servicio y salario] son determinantes para arribar a tal conclusión: 1) La prestación personal del servicio.-

En el caso concreto, este elemento está más que ligado con el tercero, que luego se analizará, cual es el pago de una remuneración o salario. Quedó acreditado en autos, como un hecho no controvertido por la parte demandada, que el actor daba una prestación personal del servicio en calidad de guarda de seguridad. Igualmente, en los contratos de servicios profesionales, se da una prestación de labores en forma personal, de ahí que es fácil confundirse con dicho elemento. 2) En cuanto a la subordinación, hay que hacer referencia a dos puntos, el primero en el sentido de que sí se daba una relación verticalizada entre las partes, en el tanto los representantes de la demandada le indicaban al accionante cómo realizar sus labores, además, de condicionarle su actuar en caso de algún problema, incluso la aplicación de una sanción, ejemplo de ello es la cláusula segunda y



tercera de los contratos firmados: “Segunda: Alcance del Trabajo: A proveer los servicios de seguridad todos días (sic) del mes desde 10 por la noche hasta 5 la mañana siguiente y para proveer testimonio o la asistencia en cualquier tiempo requerida por los policías o sistema judicial en caso de incidencia. La persona de seguridad se requiere que camine sobre la propiedad en una ruta determinada ningún menos de una vez por la hora y a los botones de prensa que son controlados por una en-casa el sistema de computadora. Además de la ruta designada para caminar, la persona de seguridad mantendrá vigilancia si hay perturbación en otra parte sobre la propiedad. En caso de cualquier actividad irregular sobre o alrededor la propiedad, la persona de seguridad transmitirá los propietarios de la propiedad para los alertar de la situación y/ o a el llamado los policías si necesario.”, “Tercera: (...). Si el CONRATISTA no provee el personal de seguridad sobre ninguna noche durante el mes, una cantidad de (...) ser sustrajo desde el derecho de pago para cada noche servicio no era proveida” (sic, folios 8 a 12, 111 a 115, y 127). Lo cual fue respaldado por las declaraciones de Melvin Ricardo Delgado Marín y Marvin Gerardo Benavides Pantoja visibles a folios 119 a 120 y 123, respectivamente. Siendo la imposición de esas obligaciones, un signo de dependencia y disciplina, dos de las tantas formas en que se manifiesta una prestación de servicios subordinada. En síntesis, y al ser las anteriores labores demarcadoras del requisito en estudio, se tiene que éste se configuró plenamente de acuerdo a lo establecido en la materia, ya que se origina en una relación típica de trabajo, siendo por consiguiente ésta su naturaleza, y considerándose por la doctrina y la jurisprudencia, como claros indicadores de una relación de este tipo.

3) En cuanto a la remuneración o pago de salario. Este aspecto también es fundamental para la respectiva decisión. Conforme al último contrato dado entre las partes, al petente le correspondía percibir la suma total de ciento treinta mil setecientos treinta colones mensuales, en dos pagos de sesenta y cinco mil trescientos sesenta y cinco colones cada uno, los días quince y último del mes (cláusula tercera). Esta forma de pago, definitivamente recibe el nombre de salario, ya que trata de una cantidad pagadera en fechas y lugar determinados, entregada y recibida personalmente por los interesados -representantes de la accionada y el petente-, la cual ha sido aumentada a partir de la firma de cada contrato, esto aproximadamente cada seis meses, situación que coincide con los respectivos aumentos salariales por costo de vida. Acerca del elemento subordinación, cabe hacer la acotación, que es el más flexible de los tres señalados en el ordinal 18 Código Laboral, y a su vez el más importante a la hora de determinar si una relación es o no de naturaleza laboral. Por lo que analizado el cuadro fáctico que se presenta, se establece con meridiana claridad, que los susodichos “Contrato para el Servicio de Seguridad” no fueron otra cosa que un intento de disfrazar la existencia de una verdadera relación laboral, ya que éstos se caracterizan por ser: bilaterales, ya que engendra obligaciones para ambas;

oneroso, en el sentido de que cada parte aspira a, y obtiene, una ventaja de la prestación de la otra; conmutativos, en el sentido de que cada parte representa la realidad de su propia prestación y la de la otra como ciertas al tiempo de contratar; y sinalagmáticos, en sentido funcional, esto es, busca una correspondencia, paridad o equivalencia entre los deberes jurídicos básicos recíprocos de las partes para realizar la idea de un equilibrio aproximado entre prestación y contraprestación; concluyéndose por ende, que sí existió un vínculo entre las partes en conflicto, y que éste fue de naturaleza laboral, como supra se indicó. Se pueden indicar también que estos contratos de trabajo no asumen una obligación de dar sino de hacer; que la prestación se hace por cuenta ajena (ajenidad); que dicha prestación es de carácter continuado; y que el servicio tiene una naturaleza dependiente o de subordinación del trabajador al poder de dirección del patrono. Bajo esta inteligencia y habiendo demostrado la parte accionante, que el vínculo que lo unió a la sociedad demandada es de tipo laboral, debe rechazarse el agravio de la parte demandada por improcedente.-

VI.- DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN: Señala el recurrente, una incorrecta valoración de la excepción de prescripción, ya que de los contratos firmados entre las partes, se establece que la relación no fue continua, sino en tractos a través del tiempo, por lo que es incorrecta la apreciación de que el vínculo terminó el treinta de setiembre del año dos mil cuatro, sino que, con la finalización de los distintos contratos se extinguía a su vez la relación de servicios profesionales, lo que lleva a que el reclamo esté prescrito. El presente agravio no resulta atendible por las siguientes razones. Primero, tal y como se estableció en el anterior considerando, la relación que unió a las partes fue de naturaleza laboral, por lo que la misma debe ser valorada desde la óptica del derecho de trabajo, sus presupuestos, principios e institutos. Segundo, el derecho laboral establece, prima facie, que las relaciones entre trabajadores y empleadores son por tiempo indeterminado, y solo en casos ya establecidos o excepcionales son considerados a tiempo determinado. En este sentido, esta Sala en el voto n° 275 de las nueve horas treinta y cinco minutos del cuatro de mayo de dos mil siete, resolvió: “III. Una de las características de la relación laboral a que todo trabajador aspira es la estabilidad, por esta razón, la regla general es que el contrato de trabajo se pacte sin establecer un límite temporal; sin embargo, dependiendo de la naturaleza eventual o temporal de la labor encomendada, el contrato laboral puede ser a plazo fijo, por ser el contrato por tiempo determinado una figura excepcional. En nuestra legislación el artículo 26 del Código de Trabajo regula la posibilidad de suscribir contratos de trabajo por tiempo determinado, siempre que se de la condición taxativamente señalada, de que sea “en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar”; en todo caso, por disposición del numeral 27 del mismo cuerpo legal, el contrato por tiempo determinado no podrá pactarse por más de un año en perjuicio del trabajador,

salvo en aquellas situaciones en las se requiere preparación técnica especial, en cuyo caso el contrato puede durar hasta cinco años, y, si vencido el plazo subsisten los motivos que dieron lugar al contrato, el mismo se considerará , en lo que beneficie al trabajador, como contrato por tiempo indefinido tutelándose así el principio de continuidad en las relaciones laborales”. Así las cosas, tenemos que el nexo que vinculó a las partes lo fue a tiempo indefinido, ya que se extendió por más de un año, esto a pesar de la firma reiterada de contratos idénticos, ya que el objeto que dio origen a los mismos subsistió en el tiempo, de ahí que el plazo a partir del cual debe iniciarse el cómputo de la prescripción, sea el treinta de setiembre del año dos mil cuatro, y hasta el diecinueve de octubre de ese año (presentación del libelo inicial del proceso), dando como resultado, una interrupción del plazo fatal semestral establecido para la temporalidad de los hechos, tal y como se realizó en las instancias precedentes.-

VII .- TOCANTE AL FINIQUITO: Otro de los argumentos planteados por el agraviado, es la falta de valoración del finiquito de contrato firmado por las partes el treinta de setiembre de dos mil cuatro, en el cual se indica que el actor fue debidamente liquidado por la sociedad, y se encontraba satisfecho en su totalidad, no teniendo reclamo alguno al respecto. Efectivamente, al momento de extinción de la relación de trabajo, el demandante estampó su rúbrica en un documento llamado “FINIQUITO DE CONTRATO PARA EL SERVICIO DE SEGURIDAD”, en el cual se indica: “HABIENDO SIDO DEBIDAMENTE LIQUIDADO POR DICHA SOCIEDAD, HABIENDOSE SATISFECHO A MI ENTERA SATISFACCION TODOS PAGOS, NO TENIENDO NINGÚN RECLAMO CONTRA CAPITULO OCHO, S.A. SUS SOCIOS, MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA” (sic, folio 116). Como acertadamente lo resolvió el órgano de alzada, este tipo de renunciaciones generales que, demasiado comúnmente, se incluyen en los finiquitos laborales, carecen de cualquier validez y eficacia, por las razones que, claramente, expone la doctrina: “Es sabido que al término del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a cobrar ciertas cantidades de dinero que incluyen salarios, licencia, salario vacacional y eventualmente, la indemnización por despido y el sueldo anual complementario. Se habla generalmente de la liquidación, en la cual pueden figurar, incluso, algunos otros rubros. Pero el empleador suele exigir que el trabajador en el recibo en que deje constancia de haber recibido las cantidades respectivas, manifieste que no tiene nada más que reclamar por estos ni por ningún otro concepto (...). La primera declaración, de resolución del contrato por mutuo acuerdo, es de naturaleza dispositiva, en cuanto por ella se intenta extinguir la relación jurídica existente entre las partes, y liberatoria por cuanto esta extinción por mutuo acuerdo exonera al empleador de las obligaciones jurídico-laborales, que se le derivarían de ciertas extinciones unilaterales. Agregamos nosotros que



no es esencial porque puede haber finiquitos también en caso de despido. Más interés ofrece la segunda declaración, por la cual se manifiesta haber recibido determinada suma –con la expresión o no de los conceptos por los cuales se recibe- y se afirma haber quedado satisfecho el trabajador de todas sus pretensiones frente al empleador (...) ¿caben renunciaciones en estos recibos? La respuesta es negativa, tanto que se funde la irrenunciabilidad en razones derivadas de la naturaleza de la norma como en la posible existencia de vicios del consentimiento (...). Peretti Griva enuncia varias razones para afirmar que las condiciones en que el trabajador presta su consentimiento no son las adecuadas: “En aquel momento puede perdurar todavía cierto grado de sujeción, determinado por el precedente estado continuado de temor reverencial, y sobre todo, que el subordinado, comúnmente, está menos enterado de la exacta medida de sus derechos. Además, debe tenerse presente que sucede muy a menudo en la vida cotidiana que el trabajador, después de resuelta la relación de trabajo y precisamente porque se encuentra sin ocupación y, por ende, sin la seguridad de la retribución continuada de su prestación, tiene que preocuparse de sus necesidades inmediatas y, por lo tanto, está propenso a aceptar sin discusión el pequeño capital que se le ofrece como medio para solucionar inmediatamente el problema que le apremia” (...). En rigor, tales recibos valen únicamente en cuanto reconocen el pago de la cantidad de dinero que en ellos se registre. Pero la inclusión de esa cláusula final liberatoria no tiene ninguna eficacia jurídica. La renuncia no es válida. Por tanto, tal recibo no excluye ni impide la posibilidad de reclamaciones futuras en el caso de que se pruebe que el trabajador tenía derecho a cobrar una cantidad distinta de la que efectivamente percibió” (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), Los principios del Derecho del Trabajo, tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, p.161). Por otro lado, arguye el impugnante que, en la práctica, sí opera la renuncia de derechos laborales; señalando el caso de las conciliaciones administrativas y judiciales. Ciertamente, es factible que las partes suscriban un arreglo conciliatorio, pero se ha expresado que, ese tipo de acuerdos, nunca puede versar sobre derechos indisponibles; amén de que, la participación del Juez (a), está dirigida a garantizar el respeto de los derechos del trabajador. Por ello, no puede compararse con un finiquito suscrito, en forma privada, por las partes, mediante el cual podrían verse vulnerados esos derechos. Al respecto, resulta esclarecedora la siguiente resolución; de esta Sala: “Por su parte, la conciliación, que es otra forma de concluir ²anormalmente² el proceso, se caracteriza cuando es ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la necesaria intervención de un tercero que procura avenir a las partes para que, con algún grado de disminución de sus derechos discutidos, alcancen un arreglo pacífico del conflicto existente entre ellas. Al igual que la transacción, puede ser judicial o extra judicial. En este último caso, el tercero ha de ser una persona física o jurídica o un órgano debidamente

respaldado, ya sea por su designación de común acuerdo por los mismos contendientes o porque así esté establecido a nivel legal o institucional. En ambas hipótesis, el resultado depende siempre de lo que las partes decidan. Mas, de conformidad con el numeral 475 del Código de Trabajo, para que la conciliación judicial tenga plena validez y eficacia como medio de extinción del proceso, ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles y debe ser homologado en el mismo acto por la autoridad judicial, la que, en esta materia, ha de verificar, fundamentalmente, que no contraríe violentamente las leyes laborales” (voto n° 825 de las diez horas del trece de setiembre del año dos mil). Partiendo de lo expuesto, y al ser omiso el finiquito de marras, en cuanto a la indicación puntual y precisa del o los extremos que se estaban cubriendo con el mismo, y siendo, de acuerdo a la posición planteada por la parte actora, que éste únicamente trataba sobre los salarios adeudados, la cual, valga decir fue aceptada en la contestación de la acción por la parte demandada, se concluye que los demás pedimentos no fueron tomados en cuenta, de ahí que el referido documento no tenga trascendencia al momento de analizar la procedencia o no de éstos. Por las razones dadas, este agravio debe también denegarse.-

VIII .- CONSIDERACIÓN FINAL: Al tenor de lo expuesto, debe rechazarse el recurso interpuesto, y en consecuencia, debe confirmarse el fallo impugnado en todos sus extremos.”

b) Distinción con la conciliación judicial y la transacción

[SALA SEGUNDA]⁶

"II.-Previo a entrar en el fondo del asunto, conviene señalar las diferencias entre transacción y conciliación que ha establecido la jurisprudencia de esta Sala, con sustento en la doctrina. Así, en el voto N° 2000-00825, de las 10:00 horas del 13 de septiembre del 2000, se dijo: "II.-

(...) podemos decir que, la transacción es un modo de finalización ²anormal² de los conflictos jurisdiccionales, que tiene la misma eficacia y autoridad de la cosa juzgada y que puede ser pre-procesal o judicial (ordinales 219 del Código Procesal Civil, 1385 y 1367 del Civil) ... se configura como un típico contrato, cuya finalidad es, justamente, extinguir obligaciones litigiosas o dudosas y evitar el surgimiento del juicio. De conformidad con el artículo 1373 del Código Civil: ²Sólo pueden transigir los que tienen la libre facultad de enajenar sus bienes y derechos.² En lo que interesa, el 631 ibídem agrega que: ²¼es ineficaz la obligación que tenga por objeto una cosa o acto que fuere física o legalmente imposible. (¼) / La imposibilidad legal existe: /

1.-Respecto a las cosas que estén fuera del comercio por disposición de la ley. /



2.-Respecto a los actos ilícitos como contrarios a la ley, a la moral o las buenas costumbres.² Además, al tenor de lo previsto en el 1369 ibídem, ²Toda transacción debe contener los nombres de los contratantes; la relación puntual de sus pretensiones; si hay pleito pendiente, su estado y el Juez ante quien pende; la forma y circunstancias del convenio y la renuncia que los contratantes hagan de cualquier acción que tenga el uno contra el otro.² Dentro de esos requisitos, es medular ²la relación puntual de sus pretensiones², toda vez que, ²La renuncia general de los derechos no se extiende a otros que a los relacionados con la disputa sobre la que ha recaído la transacción y a los que, por necesaria inducción de sus palabras, deban reputarse comprendidos.² (Numeral 1372 ibídem). Por su parte, la conciliación, que es otra forma de concluir ²anormalmente² el proceso, se caracteriza cuando es ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la necesaria intervención de un tercero que procura avenir a las partes para que, con algún grado de disminución de sus derechos discutidos, alcancen un arreglo pacífico del conflicto existente entre ellas. Al igual que la transacción, puede ser judicial o extra judicial. En este último caso, el tercero ha de ser una persona física o jurídica o un órgano debidamente respaldado, ya sea por su designación de común acuerdo por los mismos contendientes o porque así esté establecido a nivel legal o institucional. En ambas hipótesis, el resultado depende siempre de lo que las partes decidan. Mas, de conformidad con el numeral 475 del Código de Trabajo, para que la conciliación judicial tenga plena validez y eficacia como medio de extinción del proceso, ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles y debe ser homologado en el mismo acto por la autoridad judicial, la que, en esta materia, ha de verificar, fundamentalmente, que no contraría violentamente las leyes laborales, pero aclara la Sala, que la conciliación extra judicial, no requiere homologación alguna que no sea de la persona física o jurídica o del ente que en ese momento funge como mediadores o conciliadores, en la sede de que se trate”.-

La posibilidad de conciliación, en materia laboral, también encuentra apoyo y se nutre de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de Paz Social, número 7727, del 9 de diciembre de 1997 y publicada el día 14 de enero de 1998, en el Diario Oficial “La Gaceta”; donde se desarrolla ampliamente.

III.- SOBRE LA VALIDEZ DE LA CONCILIACIÓN ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO: Ahora bien, los artículos 39, 43, 44 y 45 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, número 1860, del 21 de abril de 1955 y sus reformas, disponen que la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa tienen entre sus funciones, intervenir en los conflictos de trabajo con el objeto de tratar de solucionarlos. El artículo 43, establece que el acuerdo logrado entre las partes, ante esa instancia, tiene el carácter de una conciliación extrajudicial: ²En los conflictos de trabajo que se presenten entre patronos y



trabajadores, o entre éstos, podrá intervenir esta Oficina, a fin de prevenir su desarrollo o lograr la conciliación extrajudicial, si ya se hubieren suscitado, a requerimiento de cualquiera de las partes interesadas. Para tal efecto citará a una comparecencia, en la cual solamente oír a las partes en conflicto, proponiéndoles luego medios de solución de acuerdo con las leyes de trabajo, de todo lo cual levantará en el mismo instante una acta, que será firmada por el funcionario presente y por los interesados que supieren y quisieren hacerlo². En virtud de lo expuesto, se colige que es válida la conciliación extrajudicial con intervención del Ministerio de Trabajo; y, que tiene límites según la doctrina legal y jurisprudencial; esto es, que sólo ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles siendo imposible transar sobre aquellos que son indiscutibles, incontrovertidos o no litigiosos, como sería el caso del pago del salario. De ahí que, los artículos 11 y 74 de la Constitución Política; 11, 14, 17, 153, 154, 156, 162, 163, 169, 171, 172 y 177 del Código de Trabajo; y, 1, 4, 6 y 10 de la Ley N° 2416 del 23 de octubre de 1989 sobre aguinaldo de empresa privada; establecen de una u otra forma que el trabajador –por ser la parte más débil de la relación- se encuentra protegido por un mínimo de derechos que no puede abandonar (al respecto consúltese, entre otros, los votos de esta Sala N°s 170 de las 9:50 hrs del 18 de junio de 1999, 2001-0035 de las 10:40 hrs del 27 de junio del 2001 y 151 de las 15:00 hrs del 5 de octubre de 1990). En el caso de análisis tenemos que, el día 16 de mayo del 2000, las partes litigantes manifestaron por escrito “(...) estar de acuerdo en realizar un finiquito del pago de las prestaciones, los montos a pagar en dicho arreglo son: Preaviso ¢166.579. Cesantía ¢333.159, Aguinaldo ¢63.330 y el aporte patronal sea la devolución de la Asociación que asiente (sic) al monto de ¢45.027.02 se cancelará el día 17 de mayo del año en curso, el monto total de dicho pago es de ¢652.464 ya que lleva incluido un reintegro del 50% por concepto de abono de la moto. Con ese monto la Empresa y el trabajador llegan a un mutuo acuerdo en lo referente al pago de las prestaciones y dan por terminado la relación laboral y en ese sentido las partes se otorgan finiquito absoluto y completo dado que no existe ningún extremo de reclamar, dicho finiquito incluye especialmente cualquier reclamo que el trabajador pudiera tener en virtud de horas extra, así como cualquier otro reclamo presente o futuro” (folio 3). Dicho arreglo laboral, extrajudicial, se produjo con la participación del inspector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones. Lo cual avala, al tenor del artículo 43 indicado, tal acuerdo. Sin embargo, y como a continuación se analizará, la discusión del presente asunto, se centra en determinar si las horas extra pueden ser sujetas o no a renuncia por parte del trabajador, mediante acuerdo celebrado ante dicha autoridad.

IV.- El artículo 58 de la Constitución Política establece que: “La jornada de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis



a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley”. Esta norma, fue desarrollada en el Capítulo Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo, de la Jornada de Trabajo (artículos 135 a 146). Así, el numeral 136, dispone: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales”. El artículo 139, define la jornada extraordinaria como: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria. (Así reformado por Ley N° 56 de 7 de marzo de 1944)”. Aclarado lo anterior, se puede concluir que las horas extra no entran en la categoría de los derechos laborales indiscutibles –salvo, lógicamente, si ya han sido demostradas-. En otras palabras, la existencia de éstas requiere de la correspondiente comprobación (artículo 139 del Código de Trabajo). Todo ello permite concluir que las horas extra, efectivamente, pueden ser transadas por estar sujeta a prueba y ser un extremo litigioso; pues, incluso, en este particular caso, previamente, el accionante había acudido ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social catorce días antes del arreglo en procura de su cobro (véase folio 5); con lo cual, no puede venir ahora a afirmar que desconocía de su existencia o que le presionaron para firmar dicho documento (folio 7). De ahí que, la conciliación realizada ante ese Ministerio, el día 16 de mayo del 2000, en la provincia de Limón (folio 3) debe tenerse como válida. Es importante recalcar la importancia y la eficacia que tiene la conciliación realizada ante esa institución gubernamental; pues no reconocer su validez en casos como el presente donde constan los términos claros del finiquito, sería contravenir la seguridad jurídica que otorga a las partes la posibilidad y el derecho que tienen de que, dentro del ámbito administrativo, se pueda poner coto a diferencias surgidas dentro de la relación laboral. Sobre la reconocida validez, de esos arreglos, esta Sala, en el Voto N° 00170-99, de las 9:50 horas del 18 de junio

de 1999, que tiene voto salvado de la Magistrada Villanueva Monge y del Magistrado Aguirre Gómez, en lo que interesa, dijo: “ (...) A las conciliaciones celebradas ante el Ministerio de Trabajo se les debe reconocer plena validez, independientemente de la responsabilidad del funcionario que autoriza el acuerdo si se incurre en alguna violación a las leyes laborales la que, en todo caso, podrá ser exigida por las vías correspondientes, quebranto eventual que, de producirse, no tiene la virtud de afectar la validez ni la eficacia del arreglo. De lo contrario, el sistema de conciliación administrativa se tornaría en írrito e insostenible; ya que, si se reconociera la posibilidad de atacar esos acuerdos, por los motivos dichos, tales conciliaciones no cumplirían su finalidad, cual es, precisamente, ponerle fin a los conflictos, pues se estaría permitiendo su reapertura, en la sede judicial. Para resolver de esta manera, debe destacarse la importancia social que tienen las soluciones conciliadas de los conflictos: ²En fin, es evidente que los tribunales judiciales son insuficientes para responder con celeridad a la litigiosidad tan acentuada que provocan las relaciones laborales modernas. Como señalaremos más adelante, movimientos como el norteamericano de ²Alternative Dispute Resolution² tienen su origen y causa en el convencimiento de que, por más recursos que la sociedad ponga al servicio de la jurisdicción, el nivel de conflictividad desbordará la capacidad de funcionamiento de esta última. La búsqueda de alternativas no judiciales se convierte así en una necesidad para la propia capacidad de la sociedad de solucionar la controversia que las relaciones sociales originan, y dentro de ellas muy especialmente las laborales² (SALVADOR DEL REY GUANTER, ²Reflexiones generales sobre los medios extrajudiciales de solución de conflictos en el ámbito laboral², en: Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, 1994, p.30).”

c) Aplicación de la deserción en sede laboral debe ser la excepción

[TRIBUNAL DE TRABAJO]⁷

“III.- La deserción se encuentra regulada en el Capítulo IX, formas anormales de finalizar el proceso, Sección Tercera del Código Procesal Civil. Este instituto es aplicable en materia laboral, por disposición expresa del numeral 452 del Código de Trabajo. Reza el artículo 212 lo siguiente: “(...) Mientras no se haya dictado sentencia de primera instancia, se declarará desierto el proceso cuando no se hubiere instado el curso en el plazo de tres meses. Las Gestiones que no tiendan a la efectiva prosecución no interrumpirán el plazo indicado. La deserción de la demanda impedirá la continuación de la contrademanda. El actor no podrá pedir deserción de ésta (sic) (...)”. De acuerdo con la norma transcrita, es necesario cumplir dos requisitos para que se configure la deserción: a. La inercia o abandono de la parte actora del proceso. b. El transcurso del plazo de tres meses a partir del



último acto procesal cumplido por la parte que tienda a la efectiva prosecución del proceso. Ello es así, porque si bien es cierto, el artículo 1 del Código de Rito, establece que el proceso civil, se desarrolla de oficio, principio que también es aplicable en materia laboral, existen actos que debe realizar única y exclusivamente la parte, pues el Tribunal no puede proseguir con el procedimiento porque lo que se ha solicitado es un acto exclusivo del actor, de lo contrario, si el plazo de tres meses se cumple, es responsable de esa inactividad y en consecuencia, la deserción resulta procedente.

IV .- Analizados los autos, se puede observar a folios 93, 96, 100 y 107, las resoluciones de las diez horas cincuenta y ocho minutos del dieciséis de setiembre de dos mil cinco, once horas once minutos del treinta de noviembre de dos mil cinco, trece horas veintitrés minutos del doce de mayo de dos mil seis, y de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintinueve de setiembre de dos mil seis, respectivamente, se le previene a la parte actora aclarar exactamente su pretensión. Sin embargo, el Apoderado de la parte actora presenta escrito, a folio 98, cumpliendo la prevención, de acuerdo con las resoluciones de folios 93 y 96, prevención que tiene el Juzgado como parcialmente cumplida, según la resolución de las trece horas y veintitrés minutos del doce de mayo del año dos mil seis, en dicha resolución les hace una nueva prevención, por lo que la anterior se tiene por cumplida en forma parcial.

En la resolución de las nueve horas y treinta y cinco minutos del veintinueve de setiembre de dos mil seis (folio 107), el Juzgado les reitera la prevención a los actores, y les hace una nueva prevención, al disponer "... por el plazo de TRES DÍAS, aclarar exactamente su pretensión, indicando a que se refiere con "...etc...", igualmente se les previene que aclaren si el pago de vacaciones y aguinaldo que reclaman es de toda la relación laboral del último período, por cuanto este despacho no puede pronunciarse sobre extremos laborales que no han sido expresamente solicitados por los gestionantes, por lo que deberá la parte actora estarse a lo resuelto". Indicándosele a la parte actora, expresamente, que en caso de omisión, transcurridos TRES MESES, se declarará la deserción. Resoluciones que fueron debidamente notificadas a la parte actora, según consta en actas de notificación a folios 102 y 108. Manifiesta el Apoderado de los actores, entre los agravios, que han cumplido con los requerimientos prevenidos por el Juzgado. Revisados los autos, la resolución de las nueve horas y treinta y cinco minutos del veintinueve de setiembre de dos mil seis (folio 107), que previene a los actores aclaren sobre el pago de vacaciones y aguinaldo, no puede servir de fundamento para la declaratoria de la deserción del proceso, ya que en caso de incumplimiento de esa prevención, no se imposibilita la prosecución del proceso, si no se especificaron las pretensiones el Juez a la hora dictar la sentencia procederá a resolver las pretensiones del proceso, como corresponde en derecho.-

Así las cosas, procede revocar la resolución recurrida y debe la autoridad A- que continúe con la prosecución del proceso, si alguna causa legal no lo impidiere.-“

d) Análisis sobre el desistimiento en materia laboral

[SALA SEGUNDA]º

"II.-Durante el proceso se discutió si, entre las partes, existió una relación laboral, aspecto que quedó precluido en la instancia anterior; definiéndose que, efectivamente, la relación tuvo esa naturaleza. Ahora bien, para resolver el punto ahora sometido al examen de la Sala, debemos tomar en consideración que, la actora, alegó en su demanda haberle prestado servicios, al accionado, del 1º de noviembre de 1988 al 1º de noviembre de 1995 y que se le contrató, nuevamente, a partir de marzo de 1996 y hasta el 30 de setiembre de 1996. En esos precisos términos se trabó la litis (ver demanda y su contestación en folios 2 a 5 y 22 a 27). En el recurso de apelación, interpuesto contra la sentencia de primera instancia, la actora dijo haberreanudado las labores en febrero de 1996, y no en marzo, como por error se consignó en la demanda. Ese hecho lo pretende sustentar en las órdenes, por servicios profesionales, números 0117962 y 0117963, ambas del 22 de febrero de 1996, en las cuales se hizo constar la misma información; la primera correspondiente a un tracto inicial, por la suma de ciento cincuenta mil colones y, la otra, a un segundo período, por la misma cantidad. En ellas se insertó la siguiente leyenda: "Por brindar servicios en supervisión, asesoría y apoyo a las sodas subvencionadas del INA, en el área de Nutrición. TODO DE ACUERDO A LA OFERTA. COMPRA VIA EXCEPCION: 027-96. SE APLICA EL ARTICULO 200 DE R.C.A. MIENTRAS SE RESUELVE EL CONCURSO DE ANTECEDENTES 103-95. CEDULA DE IDENTIDAD:1-419-319. ESTA CONTRATACIÓN CONSTA DE DOS MESES" (folios 118 y 119 del expediente principal y 21 y 22 del legajo aparte titulado "-Contratos originales –Ordenes de Compra-Facturas". No obstante, de ellos no se puede deducir el hecho aludido por la recurrente; pues, en esos documentos, no se indica cuáles son los dos meses que cubrían esas órdenes. Si observamos las órdenes siguientes, números 0118452 y 0118451, ambas del 25 de abril de 1996, puede deducirse, sin lugar a dudas, que aquellas otras, han debido corresponder a los meses de marzo y abril. La primera es un complemento de la referida orden 0117962, en la cual se detalla la asesoría brindada a las sodas subvencionadas por el INA, en el mes de marzo; y, la segunda, es la orden de compra, para el mes de mayo, confeccionada, como se indicó, en el mes de abril. Es decir, las órdenes de compra se hacían, como corresponde, antes de que se brindara el respectivo servicio. De ahí que las confeccionadas el 22 de febrero, necesariamente correspondieron a los meses de marzo y abril. Aparte de consignarse la situación, en esos precisos términos, en la demanda, también en el reclamo administrativo, del 4 de noviembre de 1996, se hizo mención de que la



contratación, en ese año, lo fue a partir del mes de marzo (ver folios 116 y 117 de ese legajo). Además, el acto de adjudicación de la plaza concursada, del mes de diciembre de 1995, nunca llegó a producir sus efectos jurídicos. En consecuencia, no se produjo la continuidad en el servicio, durante el período invocado en el recurso, pues de noviembre de 1995 a febrero de 1996, inclusive, la actora no estuvo laborando para el ente accionado. III.- Tal y como se indicó, el 12 de diciembre de 1995, la accionante presentó un reclamo administrativo ante la Presidenta Ejecutiva del Instituto demandado, con el fin de que se le cancelaran los extremos de preaviso, de la cesantía, de las vacaciones y del aguinaldo, por el período que corrió del 1° de noviembre de 1988 al 1° de noviembre de 1995. El día 21 de ese mismo mes, desistió de ese reclamo, en los siguientes términos: “He sido informada que la Junta Directiva del I.N.A. por acuerdo No. 320-95-JD Artículo VI adoptado en sesión 3306, celebrada el 11 de diciembre de 1995, me adjudicó uno de los dos contratos del concurso de antecedentes CA 03-95 “Contratación de dos especialistas en el área de nutrición”. Por lo anterior procedo a retirar el reclamo por mí presentado al I.N.A. de fecha 12 de diciembre de 1995, así como la solicitud de que se diera por agotada la vía administrativa. Queda entendido que ese desistimiento queda condicionado a que se haga efectiva mi contratación como nutricionista” (ver documentos constantes a folios 91 y 111 del legajo citado). Los testigos Ana María Corrales Retana y Luis Guillermo Villalobos Arce, ambos trabajadores del accionado (la primera, fue compañera de trabajo de la actora y el segundo amigo de ésta), dieron cuenta de que, efectivamente, tal y como la demandante lo ha sostenido durante el proceso, a ella se le informó que, para poder ser adjudicataria de la plaza que estaba concursando, debía desistir de la solicitud del pago de las prestaciones. La primera señaló: “... la actora presentó un reclamo por haber dejado de trabajar, ella lo presentó y había salido una licitación, y estando trabajando en Desarrollo la llamó don Gerardo, el encargado de Asesoría Legal, solicitándole que renunciara o retirara ese recurso, para que una adjudicación saliera publicada en La Gaceta, fue una llamada telefónica, a ella se le había cortado el nombramiento y don Gerardo la llamó diciéndole eso, me consta porque estábamos en la misma oficina, y luego Flora le dijo que lo iba a pensar y que llamaría al Abogado, quien luego le hizo una nota condicionada a que ella la nombraran... posteriormente no se le hizo el nombramiento de la licitación de la que se estaba hablando porque hubo problemas y se apeló a la Contraloría ...” (folios 84 frente a 85 frente). Por su parte, Villalobos Arce, manifestó: “Del ochenta y ocho al noventa y cinco, estuvo con la modalidad de lo que era contrato, a finales del 95, en diciembre, que se le terminó esa modalidad, estando reunidos en el departamento de Desarrollo de Personal, Flora Madrigal recibió una llamada del Departamento Legal, de parte del señor Gerardo Bogantes, donde le pedía que renunciara a las prestaciones y a cambio de eso le daban uno de los puestos que estaba por sacar a licitación el INA que eran tres



puestos para tres nutricionistas, con la condición de que retirara eso de las prestaciones, inmediatamente Flora nos contó y llamó al señor abogado, don Jhonny para consultarle sobre el asunto este, y creo que hicieron un documento condicionado ...” (folios 85 frente a 86 frente).La sentencia de primera instancia, confirmada por el Tribunal, le negó credibilidad a esas afirmaciones estimando que, el acuerdo de Junta Directiva, mediante el cual se resolvió el concurso, designando a la demandante en una de las plazas de nutricionista, se produjo un día antes de que ella presentara aquel reclamo.Ese argumento no lo comparte la Sala, pues no consta que, la actora, con anterioridad a la interposición del reclamo de prestaciones, tuviera conocimiento del mencionado acuerdo.Además, ambos deponentes, son empleados del accionado y no existe indicio alguno que induzca a pensar que omitieran decir la verdad, para perjudicar los intereses de su propio patrono.Sin embargo, tal apreciación no es jurídicamente suficiente para variar lo resuelto.Por un lado, la conducta de la Administración no se puede considerar maliciosa, con el fin de inducir a la servidora a abandonar el reclamo pendiente y a sacar un indebido provecho de esa circunstancia.El acogerse o no a los beneficios de una cesantía, por terminación definitiva de la relación de servicio, es una cuestión que corresponde decidirla a la persona que presta tales servicios.Además, como la nueva designación estaba sujeta al resultado de un concurso público, hay que entender que no podía pensarse, razonablemente, en un resultado específicamente a favor de determinado aspirante.Si bien es cierto, a la actora se le pidió que desistiera de su reclamo, ella bien pudo negarse a hacerlo, pues no tenía que esperar que se pusiera en ejecución el nuevo nombramiento, para reclamar derechos que le correspondían, al concluir la primera relación de servicio (artículos 28, 29 y 153, todos del Código de Trabajo).Evidentemente, la eventual relación que se podía iniciar al amparo de aquel nombramiento, era distinta a aquella otra, sin que pueda hablarse de una continuidad de los servicios, en ese momento, pues, ya desde el 1° de noviembre de 1995, le había dejado de prestar sus servicios al ente accionado.El artículo 337 de la Ley General de la Administración Pública contempla el desistimiento, como una forma de terminación anormal del procedimiento administrativo.Mas, según la doctrina procesal, para que el desistimiento surta sus efectos, no puede estar sujeto a condición alguna, dado que debe ser puro y simple (PALLARES (Eduardo) Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa S.A., México, Sexta Edición, 1978, pp.252-253).De permitirse la posibilidad de un desistimiento condicionado, implicaría mantener, en el tiempo, la incerteza sobre ciertas situaciones, en detrimento de la seguridad jurídica a la cual obedecen institutos jurídicos como el de la prescripción, relacionados con la necesidad de que las situaciones jurídicas consumadas no se mantengan, en estado precario, por demasiado tiempo.El desistimiento debe ser, con mucho más razón, puro y simple en materia de empleo público, porque no se está en presencia de derechos

disponibles por parte de los administradores y todos (éstos y los servidores y los administrados) deben ajustarse a las reglas del ordenamiento. En todo caso, si se admitieran la validez y la eficacia de un desistimiento condicionado a determinados comportamientos de la Administración, previamente aceptados por ésta, ya no se estaría en presencia de la figura del desistimiento propiamente, sino de la transacción; lo cual es impensable en tratándose de intercambiar derechos de las partes. Estamos en un campo, el del empleo público, donde los jefes, como se dijo, no pueden disponer de los bienes ni de los puestos como si fueran propios; deben sujetarse, en todo momento, al principio de legalidad que rige en esta materia (artículo 11 de la Constitución Política en relación con los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública). Tratándose de nombramientos, existen reglas bien claras y de obligado acatamiento, según las cuales los servidores deben nombrarse a base de idoneidad comprobada y mediante un procedimiento preestablecido (artículo 192 de la Carta Fundamental); que, de ninguna manera, puede eludirse mediante arreglos. De ahí que, resultaba absolutamente nula e ineficaz cualquier negociación en procura de eludir el proceso de selección, en alguna de sus etapas; pues tal cosa sería absolutamente contraria a la Constitución y a la ley; por lo mismo, espuria. Conforme a lo que viene expuesto, el llamado "desistimiento" hecho por la actora, no se puede ser tenido como tal. Lo único que podríamos tener como desistimiento, es el que se haya hecho puro y simple; que, en este caso, no se hizo así y, por lo tanto, la actuación de la actora no tuvo como efecto la terminación del proceso, que ella misma había iniciado. Debe entenderse que éste continuó y que, de esa manera, se produjo el agotamiento de la vía administrativa, en los términos del artículo 402 del Código de Trabajo; es decir, quince días hábiles desde la fecha de la presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme. En consecuencia, la gestión de la actora de octubre de 1996, para que se le reconocieran derechos, tomando en cuenta el tiempo servido en aquella primera relación, fue inocua en cuanto a ellos, pues ya éstos habían prescrito, a la luz de lo dispuesto en el artículo 602 del Código de Trabajo, según el cual, el trabajador debe realizar su reclamo en el término de seis meses, contados desde la fecha de la terminación de la relación de trabajo."

e) Concepto, tipos y efectos del allanamiento

[SALA SEGUNDA]⁹

"III.-El reclamo, en esta tercera instancia rogada, se limita a la pretensión reiterada del recurrente para que se proceda a exonerarlo del pago de las costas. Al respecto, cabe indicar que, en virtud del artículo 428, del Código Procesal Civil, resultan de aplicación las normas dispuestas para el proceso ordinario, relativas a esa materia. Del artículo 221 ídem, se desprende la regla de que, al vencido, se le



debe condenar al pago de las costas personales y procesales; pronunciamiento éste que ha de hacerse de oficio; no obstante, el numeral 222 establece que, el juez, puede eximirlo del pago de las costas personales y aún de las procesales, cuando "haya litigado con evidente buena fe, cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o reconvenición, cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas por el vencido, o cuando haya vencimiento recíproco"; señalando, en el artículo siguiente, los casos en que no puede estimarse que ha habido buena fe. En el caso que se analiza, como se expuso, la accionante pretendía que se declarara la paternidad del demandado, respecto de su hijo. El accionado, al contestar su demanda, dejó sujeta la pretensión de la actora, al resultado de la prueba científica; razón por la cual, no puede considerarse -tal y como él lo pretende- que, de su parte, haya habido un allanamiento a las pretensiones deducidas en la demanda; pues, la consecuencia directa de un verdadero allanamiento, hubiera sido el dictado de la sentencia sin más trámite, debido a la plena conformidad -sin condición alguna- mostrada por el demandado, respecto de lo pretendido por la promovente (artículo 304, Código Procesal Civil). En efecto, el allanamiento es el acto por el cual la parte demandada admite, más que la exactitud de los hechos, la legitimidad de las pretensiones de la parte actora; lo cual, puede hacerse en cualquier estado del proceso. El allanamiento es expreso, cuando la parte accionada reconoce categóricamente los hechos y el derecho invocado en la demanda, es tácito o implícito, cuando la parte demandada deposita la cosa o ejecuta y cumple con el acto que se le reclama. También puede ser parcial o total. En el primer caso, el juez puede dictar sentencia de inmediato -salvo que intuya la existencia de un fraude procesal, en cuyo caso ordenará la evacuación de las pruebas pertinentes- y, en el segundo, el proceso debe proseguir respecto de lo concerniente a las diferencias subsistentes. "El allanamiento total debe ser incondicionado y efectivo, de modo que comprenda todos los extremos de la demanda y ponga fin al litigio, lo cual no exime al juez de la obligación de dictar sentencia". (ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, III Juicio Ordinario, Buenos Aires, Editorial Sociedad Anónima Editores, segunda edición, 1.961, pp. 186-187). [...]. Por esa razón, se considera que no es cierto lo argumentado y reclamado por el recurrente; pues, en realidad, lo que constituye la esencia misma de su exposición, en el sentido de que él se allanó a las pretensiones de la actora, aquí no se dio. A criterio de esta Sala, no existe razón suficiente para variar la regla de que el vencido debe correr con el pago de las costas; pues, de las pruebas documental, testimonial y científica, traídas al proceso, se desprende, con toda claridad, la paternidad investigada; pese a ello, ante el comportamiento omisivo del demandado, la accionante se vio obligada a recurrir a la vía jurisdiccional, a los efectos de que se declarara la paternidad del



accionado, respecto del hijo de ambos. Por esa razón, se estima que no tiene por qué cargar con los gastos del juicio. Téngase presente que, la respuesta condicionada, ha debido tener y tejer una especie de duda, para los jueces y para el accionado, en el sentido aparejado de un "tal vez es mi hijo"; cuando, en realidad, sí lo era."

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 ÁLVAREZ JULIA, Luis, et al: *Manual de derecho procesal*, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1992, pp. 300-305.
- 2 CABANELLAS DE TORRES, Guillermo: *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, Heliasta, Buenos Aires, 2001, pp. 786-788.
- 3 BAYLOS GRAU, Antonio: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta, Madrid, 1995, pp. 137-140.
- 4 GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos: *La Conciliación Judicial en el Proceso Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia 2007, pp. 81-91.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 162-2009, de las nueve horas con cincuenta minutos del veinte de febrero de dos mil nueve.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 94-2003, de las diez horas del veintiocho de febrero de dos mil tres.
- 7 TRIBUNAL DE TRABAJO, SECCIÓN TERCERA, Resolución No. 513-2007, de las nueve horas con quince minutos del treinta de octubre de dos mil siete.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 643-2001, de las nueve horas con treinta minutos del treinta y uno de octubre de dos mil uno.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 96-2000, de las diez horas del dos de febrero de dos mil.