



LA OPOSICIÓN EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Proceso Laboral.
Palabras Claves: Demanda, Contestación de la Demanda, Oposición.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 11/03/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	2
La Demanda y Su Contestación	2
DOCTRINA	4
Contestación en Oposición (Parcial o Total) a los Hechos en Tiempo	4
JURISPRUDENCIA	5
1. La Precisión de los Hechos Base del Despido en la Oposición de la Demanda..	5
2. Contestación Debida de los Hechos en Caso de Oposición a la Demanda	7
3. La Carga de la Prueba y la Contestación de los Hechos de la Demanda	11

RESUMEN

El presente informe de investigación reúne información sobre la Contestación de la Demanda en Materia Laboral, cuando la misma se realiza en oposición a las pretensiones de la parte actora, para lo cual son aportados los artículos del Código de Trabajo referidos a la Demanda y su Contestación en el proceso laboral.

En este sentido la doctrina realiza un análisis del caso específico en el que la contestación de la demanda consta de un rechazo de las pretensiones de la parte actora, debiéndose esto a la negatoria de los hechos base de la demanda o en la interposición de excepciones.

Mientras que la jurisprudencia por medio de la resolución de casos prácticos han delimitado algunos aspectos de técnica a la hora de contestar la demanda y su relación con aspectos procesales como la contestación de la demanda.

NORMATIVA

La Demanda y Su Contestación

[Código de Trabajo]ⁱ

Artículo 464. Presentada en forma una demanda, o corregidos los defectos en su caso, el Juez conferirá traslado de ella al demandado concediéndole, según las circunstancias, entre seis y quince días, para que la conteste por escrito, previniéndole, que debe manifestar respecto de los hechos, si reconoce los hechos como ciertos o si los rechaza por inexactos, o bien, si los admite, con variantes o rectificaciones, bajo el apercibimiento de que si así no lo hiciere, se tendrán por probados aquellos sobre los cuales no haya dado contestación en forma debida.

También prevendrá el Juez al demandado que al contestar la demanda, debe ofrecer la prueba que le interese y señalar casa u oficina donde oír notificaciones, bajo los apercibimientos de ley.

En los juicios de menor cuantía se admitirá la contestación verbal, de la que se levantará acta.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 3702 del 22 de junio de 1966)

Artículo 466. El demandado podrá al contestar la demanda, reconvenir al actor, siempre que el respectivo reclamo sea conexo con el que contenga la demanda. A la reconvencción es aplicable lo dispuesto por el artículo 461 (*).

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 3702 del 22 de junio de 1966)

() (Nota de Sinalevi: De acuerdo con el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, se modificó la numeración del antiguo artículo 454, siendo ahora el 461).*

Artículo 467. Si hubiere contrademanda, el Juez dará traslado de ella al reconvenido para que la conteste en forma verbal o escrita, concediéndole al efecto un término que fijará, según las circunstancias, entre tres y ocho días, con las prevenciones que indica el artículo 464 (*).

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 3702 del 22 de junio de 1966)

() (Nota de Sinalevi: De acuerdo con el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, se modificó la numeración del antiguo artículo 457, siendo ahora el 464)*

Artículo 468. Si el demandado no contestare la demanda o el reconvenido la reconvenición, dentro del término que al respecto se les haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esta regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda y de la contrademanda, acerca de los cuales el demandado o el reconvenido, no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464 (*).

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 3702 del 22 de junio de 1966)

() (Nota de Sinalevi: De acuerdo con el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, se modificó la numeración del antiguo artículo 457, siendo ahora el 464)*

Artículo 469. Todas las excepciones se opondrán en el momento de contestar la demanda o contrademanda, salvo las de cosa juzgada, prescripción y transacción ajustada a las leyes de trabajo, que se podrán alegar antes de que se dicte sentencia de segunda instancia. Aunque el demandado o el reconvenido opusieran alguna excepción dilatoria, no por ello dejarán de quedar obligados a contestar en cuanto al fondo, la correspondiente acción.

(Así reformado por el artículo 1 de la ley No.3702 del 22 de junio de 1966)

DOCTRINA

Contestación en Oposición (Parcial o Total) a los Hechos en Tiempo

[Fajardo Torres, A; Arias Madrigal, X]ⁱⁱ

[P. 56] Si durante el plazo del traslado de la demanda, el/a accionado/a contesta en negativa o en oposición, deberá exponer con claridad si rechaza [P. 57] los hechos por inexactos o si los admite como ciertos con variantes o con alguna rectificación, argumentando las razones de hecho y de derecho en que sustenta su dicho (los hechos aceptados por el demandado, se tendrán por ciertos y no debe el/la actor/a perder recursos probando lo ya aceptado). Dicha contestación deberá hacerse en forma escrita, según lo dispuesto en el artículo 464 del Código de Trabajo.

Contendrá la identificación plena del accionado, se trate de persona física o jurídica, en los términos señalados en el apartado anterior: con indicación de nombre completo y demás calidades; es indispensable hacer la respectiva referencia en el caso de personas jurídicas.

Debe también oponer las excepciones que considere oportunas, ya que es este el momento procesal único para oponer las denominadas excepciones previas de falta de competencia, falta de capacidad o defectuosa representación, *litisconsorcio* necesario incompleto, indebida acumulación de pretensiones, acuerdo arbitral y *litis pendencia*, establecidas en los artículos 469 del Código de Trabajo y 298 del Código Procesal Civil. Respecto de las excepciones de cosa juzgada, transacción y prescripción, las mismas pueden ser opuestas en este mismo acto o en cualquier momento hasta antes de la sentencia en segunda instancia, por así disponerlo el Código de Trabajo en su artículo 469.

Junto con la contestación, la persona accionada deberá aportar la prueba que le asista, indicando respecto de los testigos sus calidades, y los hechos a los cuales hará referencia cada uno; también, si necesita que sean traídos al proceso o si la parte se compromete a traerlos en la fecha que se le indique.

El accionado deberá firmar el escrito de la contestación, bajo el apercibimiento de que en caso de que no conste la firma respectiva, no surtirá efectos procesales. Así, por ejemplo, si contesta con un escrito que no está debidamente firmado, se tendrá por rebelde con las consecuencias de la declaratoria de rebeldía.

Ha de señalar un lugar para recibir notificaciones; la consecuencia del olvido de este señalamiento implicará que cualquier acto se tendrá por notificado en el transcurso de 24 horas desde el dictado de la resolución, según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de notificaciones judiciales.

[P. 58] La contestación es también el momento oportuno para plantear con-
trademanda o reconvención, según lo dispuesto en el artículo 466 del Código de
Trabajo.

JURISPRUDENCIA

1. La Precisión de los Hechos Base del Despido en la Oposición de la Demanda

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría:

“IV. El artículo 82 del Código de Trabajo dispone: “El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. / Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono...”. Para la jurisprudencia dicha norma contempla tres requisitos para acoger en sentencia la indemnización: a) La invocación de una causal por el empleador para dar por rota la relación laboral sin responsabilidad; b) El surgimiento de contención y; c) La no comprobación de aquella causa (se puede consultar –entre otras- las sentencias números 911, de las 10:30 horas del 22 de octubre de 2008 y 1008 de las 9:50 horas del 7 de octubre de 2009). Según el recurso, en la carta de despido no se especificaron las ausencias por las cuales se despidió, lo cual es cierto, pues, en dicho documento se fundamentó el despido en los siguientes términos: *“Por ausentarse sin justificación por tres días alternos, en el mes de enero 2009” (folio 1).* No obstante, ya la Sala ha externado criterio en el sentido de que la parte accionada puede hacer dicha precisión hasta en la contestación de la demanda, como en efecto sucedió, dado que al trabarse la litis se individualizaron las aludidas ausencias como las correspondientes a los días 7, 10 y 24 de enero de ese año. En la sentencia número 858 de las 9:50 horas del 8 de octubre de 2008, sobre el tema se consideró:

“III. Ha sido criterio reiterado de esta Sala que, ni la ausencia de expedición de la carta de despido ni la omisión de precisar en ella los hechos, que motivaron la decisión de cesar a la parte trabajadora, en caso de haberse emitido en el sector privado, convierten en injustificado ese acto patronal, con la consiguiente estimatoria de la demanda de prestaciones legales de él derivadas; pues no se puede considerar, que en

sí mismas, esas situaciones produzcan indefensión. En uno u otro caso, la parte empleadora puede puntualizar los motivos fácticos de la sanción impuesta al contestar el libelo inicial, sin que, por esa razón, pueda considerarse que se esté produciendo un quebranto de los derechos de igualdad y debido proceso de la persona despedida, consagrados, entre otros, en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política. Debe tenerse en cuenta, que al tenor de lo previsto en los numerales 461 y 464 del Código de Trabajo y el 155 del Procesal Civil, es con la demanda y su contestación que se traba la litis; esto es: se fijan los hechos y las pretensiones sobre los cuales versará el debate y, por eso mismo, lo aducido en cualquiera de esos actos procesales le otorga a ambas partes la plena y efectiva oportunidad de hacer valer sus derechos y les posibilita ejercer su fundamental derecho de defensa en el proceso judicial. Eso sí, expedida la correspondiente carta, no se puede admitir, al tornarse contencioso el asunto, que se aleguen causas diferentes a aquellas, que se hicieron de conocimiento de la persona asalariada (sobre el tema pueden consultarse los votos de esta Sala n°s 106 de 9:30 horas, de 20 de febrero; 124 de 9:30 horas, de 3 de marzo; y 522 de 9:55 horas, de 24 de junio, todos de 2004)”. Ahora bien, la inconformidad que también se plantea en la Sala, acerca de la justificación de la ausencia del 10 de enero de 2009, no es suficiente para variar lo que viene dispuesto; toda vez que en la demanda no se negó la existencia de ninguna de las ausencias atribuidas al accionante. En consecuencia, debemos tener por ciertos los hechos en que se sustentó el despido, lo cual descarta toda posibilidad de conceder los daños y perjuicios contemplados en el artículo 82 del Código de Trabajo. La jurisprudencia ha sido clara en ese sentido, negando dicho extremo en casos en que se comprueben los hechos que dieron origen al despido, aún en el supuesto de que no se estimen suficientes para despedir o que de alguna manera se justifiquen (como el caso de las ausencias). Así, en la sentencia número 753 de las 9:45 horas del 5 de setiembre de 2008, se consideró: “En lo fundamental, se puede decir que los daños y perjuicios previstos en el párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo, constituyen una indemnización prevista en favor del trabajador que sea despedido, argumentando el patrono, una justa causal de las enumeradas en el artículo 81 ídem; la cual, posteriormente, al surgir contención, no logra acreditar. Se trata, además de una sanción para el patrono que por ese mecanismo ha intentado hacer nugatorias las normales indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador/a, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo. En el caso que nos ocupa, se tuvo por acreditado que efectivamente, el actor no laboró los días 29, 30 y 31 de julio del 2003; y el tema de si el actor justificó adecuadamente o no, esa inasistencia, ha debido ser definido en esta sede, por lo cual, se estima que no se está en la especie que contempla la mencionada norma, para condenar a la accionada al pago de esa indemnización”. Al no ser de recibo, la inconformidad expuesta en el recurso en cuanto al reconocimiento de los daños y perjuicios, no puede variarse lo que viene dispuesto.”

2. Contestación Debida de los Hechos en Caso de Oposición a la Demanda

[Tribunal de Trabajo, Sección III]^{iv}

Voto de mayoría

IV. Dispone el artículo 83, inciso a), del Código de Trabajo, como causa justa que faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, el hecho de que el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados; sin que esta norma contemple que, previo a esa ruptura, el trabajador deba gestionar y requerir su pago ante el empleador, para evitar el rompimiento sorpresivo del contrato laboral, tal como lo señala el recurrente. Ello se ha exigido, en algunos fallos -que no resultan vinculantes-, en atención al principio de buena fe que debe imperar en las relaciones de trabajo, al amparo del numeral 19, del Código de Trabajo; pero, siempre que la falta o el incumplimiento patronal no sea obvia, como la retención salarial. En todo caso, el tema en discusión, debe ser analizado según el contexto y los antecedentes que se aporten a cada proceso laboral en particular. En el de autos, en el que el actor ha laborado para la demandada como chofer de bus por más de diez años, éste alegó que, con la sustitución patronal que se dio, le incumplieron algunas condiciones de su contrato laboral, a tal punto, que para la fecha de la presentación de la demanda, tenía un mes de no recibir salario alguno, al efectuarse unos rebajos de manera ilegal, por lo que pidió se diera por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal; con el consecuente pago del preaviso de despido, auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldo, diferencias salariales, intereses legales y ambas costas del proceso.

V. En el caso en estudio, nuestro derecho positivo, le exige al trabajador la demostración -en juicio- de la causal invocada para dar por rota la relación laboral. Según el hecho octavo del escrito inicial de demanda, el actor manifestó que tenía un mes de no recibir salario alguno, pues le estaban deduciendo su salario completo por supuestos préstamos que no había solicitado y mucho menos recibido; y, al contestar la acción la demandada, ésta simplemente indicó que no es cierto. Al tenor del numeral 464, del Código de Trabajo, es obligación de la parte demandada, referirse a los hechos de una debida forma; puesto que, lo contrario da lugar a tenerlos por ciertos o probados. Ahora, al contestar el hecho noveno, también indicó que el contrato de trabajo terminó debido al abandono de labores del actor por los días veinticuatro y veinticinco de julio de dos mil tres, mas no ofreció, en ese preciso momento, las pruebas de descargo que le interesaban, tal como se lo exigía ese mismo artículo. De ahí que, no es este el momento procesal oportuno para ello, tal como se reitera con el recurso; por lo que, se procede a su rechazo.

VI. En todo caso, el actor hizo ver al demandado del incumplimiento del pago oportuno del salario, lo cual estaba sucediendo debido al cambio de administración de

que fue objeto la empresa accionada. Mediante nota visible a folios 5 a 8 del expediente, se observa que el Lic. Fabián Azofeifa Arce, contratado por varios choferes que laboraban para la demandada, hace ver a Auto Transportes Zapote, que se estaban incumpliendo ciertas obligaciones o condiciones laborales; tales como el hecho de que "se les está rebajando de su salario préstamos que nunca existieron" y que había problemas con el pago puntual y completo del salario, pues "en el último pago tuvieron que esperar hasta la tarde y en algunos casos ni siquiera se les entregó dinero porque la empresa les indicó que debían dinero en vales, los cuales como dije anteriormente ya no se dan". En otros términos, el cambio administrativo sí afectó los contratos de trabajo existentes en el seno de la empresa demandada. Al respecto, el testigo Olman Gerardo Castro Solís, antiguo compañero de trabajo del actor, indicó que la relación del actor con la demandada finalizó porque no les pagaban los salarios y que andaba el rumor de que la empresa iba a cerrar, pues estaban despidiendo personal; además manifestó: "A nosotros nos cancelaban el salario por semana, y entonces con este sistema nuevo de barras llegó un punto en el que nos iban rebajando lo que ellos decían que era faltante, hasta que llegó el punto que prácticamente no nos llegaba salario...A lo último lo que hizo la empresa por castigo es que nos dejaba parados en el portón de la empresa y no nos pagaban las ocho horas, generalmente no nos pagaban ni las ocho horas, esto por castigo para que uno se aburriera y se fuera". Por otro lado, el testigo Rodolfo Chacón Blanco, también antiguo compañero de trabajo del actor, como chofer, indicó: "El mal trato se basó en que había faltantes porque las barras electrónicas estaban malas y por esto le afectaba al chofer porque uno no sabía cuantas marcas hacía, no le daban información, y al entregar la plata faltaba plata porque las barras estaban en mal estado. Entonces a los días de trabajar ello dijeron que los choferes debían plata. Y no les dieron más bus para que trabajaran. Los sentaron dos semanas en una banca, ellos llegaban a laborar normalmente en la madrugada, y durante dos semanas...Y todos llegaban a laborar normalmente, nadie faltó. Pasó la primer semana y todo venía rebajado, venía en blanco no hubo pago, porque ellos argumentaba que los choferes debían plata a la empresa". Entonces, está bien acreditado el incumplimiento de la demandada con el pago completo y oportuno del salario; y, además, la gestión o requerimiento de reclamo previo del grupo de choferes, representados por un abogado, quien no requería la formalidad de representación legal como lo pretende el recurrente, máxime que luego, para este proceso laboral, ostentaría la condición de apoderado especial judicial del actor (ver documento de folio 46). Ante ese panorama, tampoco demostró, la accionada, el haber hecho algo positivo para normalizar o corregir las diversas situaciones anómalas apuntadas por los choferes. Por último, la disconformidad con los retrasos y las rebajas salariales, contrario a lo que manifiesta el recurrente, sí fueron incluidos en la nota de disconformidad o de reclamo -previo al rompimiento del contrato de trabajo-, la cual rola del folio 5 al 8. Sobre la necesidad del agotamiento del diálogo, previo a la ruptura del contrato de trabajo por parte del

trabajador, tal como aconteció en este asunto, la Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Nº 784, de las 09:40 horas, del 23 de agosto de 2000, expuso lo siguiente: *"Antes de entrar a examinar el caso en estudio, deben hacerse algunas consideraciones de orden teórico y jurisprudencial sobre la materia. No debe confundirse la renuncia al trabajo con el rompimiento o disolución justificada del contrato, por parte de la persona asalariada. Resulta fundamental distinguir entre las dos figuras, pues aunque ambas dependen de la voluntad del trabajador, las indemnizaciones que se derivan de cada modalidad varían. Así, cuando el empleado renuncia, no se hace acreedor del pago del preaviso y del auxilio de cesantía, mientras que, en caso de ruptura justificada del contrato, sí existe responsabilidad patronal (artículo 83 del Código de Trabajo). La renuncia es una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual la parte trabajadora extingue el vínculo jurídico que la une a su patrona, sin más obligación que la de otorgarle el preaviso o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro -aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Votos N.ºs. 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero y 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo, ambos de 1998). La segunda figura, por su parte, también conocida como despido indirecto o autodespido, previsto, en lo fundamental, por el numeral 84, en concordancia con el 83 ibídem, consiste en "la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas al patrono o al empresario. Para Russomano, se está ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El patrono no declara la rescisión contractual, pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, so pena de perjuicios morales y económicos, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa." (CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 778).*

VII. En respuesta a los otros agravios de la demandada, debe señalarse, en primer término que, la supuesta inasistencia del actor al trabajo por dos días consecutivos, como se alega en la contestación de la demanda y en el recurso de apelación, no ha sido debidamente acreditado en este proceso, por ningún medio probatorio; tan es así, que se convirtió en el hecho no probado c) de la sentencia apelada. Respecto de la carta de renuncia que extraña el recurrente, la misma era innecesaria, porque la relación laboral finalizó, no por la voluntad del trabajador, sino como consecuencia de las faltas laborales que venía cometiendo su patrono, acción autorizada, como se ha

dicho, por el citado artículo 83. Ahora, es cierto que no se aprecia tampoco que el accionante hubiera formalmente presentado ante su patrono una nota dando por finalizada la relación laboral. Sin embargo, de conformidad con el documento de folio 6, sí se observa que el actor manifestó su voluntad de acudir a la vía judicial si sus pretensiones no eran resueltas favorablemente a sus intereses. En todo caso, lo que realmente acaeció, es que la relación laboral se tornó insostenible en razón de la ilegal práctica patronal de deducir al trabajador la totalidad, o casi la totalidad, de su salario. En manera alguna, es aceptable la posición del recurrente, de hacer ver los rebajos salariales como una forma que tiene el empleador para resarcirse del apoderamiento del dinero que hace el chofer. Ello por cuanto, el salario, como derecho del trabajador, recibe una especial tutela del ordenamiento jurídico, tanto constitucional, como legal. (Ver al respecto los artículos 57, de la Constitución Política; y 36, 172 y 173, del Código de Trabajo). En concreto, al tenor de esa normativa, es oportuno recordar que, salvo las obligaciones por pensión alimentaria, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono durante la vigencia del contrato laboral, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios. De modo que, como se ha reiterado, es evidente la ilegalidad incurrida por la parte accionada, que dio lugar a un rompimiento justificado de la relación laboral por parte del actor. Y, sobre la condena por auxilio de cesantía, debe indicarse que, si el actor laboró para la demandada por un espacio superior a diez años, la operación aritmética respectiva efectivamente requiere un cálculo compuesto, según la reforma laboral efectuada al artículo 29 del Código de Trabajo a partir del 1 de marzo de 2001, con la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador; en todo caso, la recurrente no indica dónde radica su disconformidad, como para obligar a un nuevo cálculo. Finalmente, debe acotarse que la demandada no procedió con la aplicación del régimen disciplinario respecto de los supuestos malos manejos con los vales o retiros de dineros que hacían los choferes de lo que recolectaban por los pasajes; lo que está claro y debidamente probado en autos, para resolver este asunto en alzada, es el no pago debido del salario, por unas rebajas o deducciones cuya causa no pudo acreditarse. En todo caso, resulta contrario a derecho, a la buena fe y a la equidad, dejar sin salario a un trabajador; puesto que, hasta para el embargo judicial del salario existe un tope, con el fin de que el trabajador y la familia que dependa de él, pueda cumplir sus necesidades básicas.

VIII. En conclusión con todo lo anterior, no siendo de recibo ninguno de los reproches formulados por el demandado en contra del fallo dictado por el Juzgado de Trabajo de este Circuito judicial, procede brindarle confirmatoria, como en efecto se hace.”

3. La Carga de la Prueba y la Contestación de los Hechos de la Demanda

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría

“VI. EN CUANTO A LOS ALCANCES DEL ARTÍCULO 468 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU TRASCENDENCIA EN CUANTO A LA CONCESIÓN DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y LOS DÍAS FERIADOS: En el escrito de demanda el actor manifestó que laboraba de lunes a viernes de seis de la tarde a seis de la mañana del día siguiente y los sábados a partir del mediodía y hasta las seis de la mañana del lunes. También indicó que nunca disfrutó de los días feriados. En acatamiento de los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, el representante de las codemandadas estaba en la obligación de contestar esos hechos, bajo el apercibimiento de que de no hacerlo podrían tenerse por probados. Tales normas, sin duda, constituyen un reflejo del principio de redistribución de la carga probatoria que opera en esta materia, el cual ha sido explicado de la siguiente manera: *“En sentido estricto, al proceso común deben aplicársele dos principios, que están traducidos en sendos aforismos: 'Quien afirma algo está obligado a demostrarlo' y 'Si el demandante no prueba, el demandado será absuelto'.* De acuerdo a ello, la carga probatoria es siempre del peticionante, quien está en la necesidad y en la obligación de acreditar con elementos de convicción que los hechos que alega son ciertos. En el Derecho Procesal del Trabajo este criterio es deliberadamente quebrantado, subvertido: el trabajador, que es normalmente el actor o demandante, es exonerado en lo sustancial de la obligación de probar su dicho; el onus probandi recae en lo básico sobre el empleador, usualmente el demandado. **La demanda goza, por decirlo así, de una presunción de veracidad, se le reputa cierta a priori, presunción juris tantum que debe ser destruida por el empleador con su prueba.** / Giglio... habla de redistribución y no de “reversión o inversión” de la carga probatoria que han sido las expresiones anteriormente más usadas... Redistribuir, en cambio, es atribuir de modo diverso, que en eso consiste propiamente este principio, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes... / **Así mismo, la sentencia deberá declarar fundada la demanda: (i) respecto a los puntos que no hubieran sido expresamente contradichos...** y (ii) respecto de los puntos en que, correspondiendo la carga de la prueba al demandado, éste no los hubiera probado. **Desde esta perspectiva, entonces, pueden extraerse las reglas siguientes: a) La demanda se presume verdadera a priori, lo que se traduce en un apercibimiento de tenerse por cierto su contenido si el demandado incumple con el trámite de contestación.** / b) La demanda impone la contestación específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito./ c) El trabajador sólo tiene obligación formal de probar la existencia de la relación laboral, sin que ello implique impedimento ni exoneración absoluta de demostrar

complementariamente los diversos hechos que afirma./ d) Corresponde al empleador probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó, que es, en esencia, lo nuclear del proceso pues son su incumplimiento, su débito o su mora lo que se discute como fondo de la controversia". (La negrita es de quien redacta). (Pasco Cosmópolis, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial AELE, segunda edición, 1997, pp. 67-68). Ahora bien, de la resolución visible a folios 28 a 29, se tiene que a las accionadas se les previno que en caso de no contestar se tendrían por ciertos o demostrados los hechos invocados en la demanda. La consecuencia de su omisión es precisamente que los hechos expuestos se tengan por probados, ya que no existen otros elementos de prueba que permitan desplazar tal conclusión. En efecto, si bien la aplicación de la norma no es automática, como se alega en el recurso, lo cierto es que en el caso concreto no median pruebas que contradigan los hechos expuestos por el accionante en la demanda. Por consiguiente, resultan de plena aplicación las consecuencias procesales previstas en las normas citadas y de ahí que tampoco pueda acogerse el agravio del recurrente en el sentido de que el actor faltó a su carga probatoria sobre las horas extraordinarias, los días de descanso y feriados, por cuanto los hechos de la demanda se tuvieron por ciertos ante la inercia de la parte demandada, sin que fuera necesaria la existencia de otras pruebas que acreditaran los hechos de la demanda. Además, en cuanto a la carga probatoria de las horas extra debe tenerse en cuenta que esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que cuando el trabajador invoca como normal una jornada extraordinaria permanente, la carga se desplaza a la parte demandada, correspondiéndole entonces a esta última acreditar una jornada distinta. (Al respecto, pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 78, de las 10:20 horas del 1° de febrero y 424, de las 10:15 horas del 28 de mayo (sic), ambas del 2008). No puede concluirse que haya mediado una indebida valoración de las pruebas en cuanto a estos puntos del debate, dado que la apreciación se basó en la ficción jurídica que previó el legislador ante la omisión de contestar de la parte demandada, teniendo por acreditados los hechos expuestos en el escrito inicial. El agravio del recurrente, en el sentido de que no medió prueba para cuantificar los derechos reclamados por el accionante tampoco puede acogerse. Las horas extra se computan con base en el horario indicado por el actor, así como los demás derechos. Si bien lleva razón en cuanto sostiene que el Tribunal omitió establecer la fórmula de cálculo, lo cierto es que tal aspecto no es suficiente para anular el fallo recurrido, debiéndose modificarlo en cuanto al monto concedido. Véase que el demandante indicó que laboraba de lunes a viernes de seis de la tarde a seis de la mañana, con lo cual cada día laboró seis horas extra, para un total de treinta horas en estos días. Su trabajo comenzaba los sábados a partir del mediodía y concluía hasta el lunes a las seis de la mañana. El día sábado, entonces, su jornada era de seis horas y laboró doce, por lo que se computan seis horas extra. El domingo su jornada también era de seis horas, pero al haber laborado veinticuatro computa un total de dieciocho horas extra y, por último, el día lunes, como comenzaba sus labores nuevamente a las

seis de la tarde, terminaba laborando un total de dieciocho horas, con una jornada ordinaria de seis, por lo que también deben computarse como horas extra las laboradas entre las cero y las seis horas. Durante la semana laboraba un total de sesenta horas extra. Ahora bien, se tuvo por acreditado que la relación se extendió por 255,63 semanas, para un total de 15.337,80 horas extra. El salario se estableció en ¢135.069,60 mensuales sin que tal aspecto haya sido objeto de impugnación. Como la jornada del actor era nocturna, el valor de la hora ordinaria era de ¢750,38 y el de la extraordinaria ascendía a ¢1.125,57. Así, por las 15.337,80 horas extra le corresponde un total de ¢17.263.767,54. A esta conclusión y no a otra es a la que se llega debido a la omisión de la parte accionada de contestar la demanda y cumplir con su carga probatoria. La cantidad de días feriados concedidos ni la suma otorgada fueron expresamente impugnados, sin embargo, en este caso la pretensión se limitó a lo pedido en la demanda, a pesar de que por 55 días le hubieran correspondido ¢247.627,60.”

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.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ ARIAS MADRIGAL, Xiomara y FAJARDO TORRES, Anahí. (2011). **Guía Práctica para el Litigio Laboral en Costa Rica: Procesos Judiciales para la Tutela de Derechos Laborales**. USAID. San José, Costa Rica. Pp 56-58.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 973 de las quince horas con veintiocho minutos del treinta de junio de dos mil diez. Expediente: 09-000188-0929-LA.

^{iv} TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA. Sentencia 91 de las siete horas con cincuenta minutos del veintisiete de febrero de dos mil nueve. Expediente: 03-002110-0166-LA.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 907 de las diez horas con diez minutos del veintidós de octubre de dos mil ocho. Expediente: 04-001850-0166-LA.