

Consideraciones 268**Procedimientos Judiciales Código del Trabajo. Parte II. Procedimiento de Aplicación General. .**

Bernardo Meléndez S.
Abogado

1. INTRODUCCION.

Hoy hablaremos del Procedimiento de Aplicación General, que corresponde al Juicio Ordinario Laboral.

Este comienza con la interposición de la demanda, que debe contener requisitos que establece la ley y termina con la Sentencia o Fallo, que es lo que se conoce como Sentencia Definitiva, contra esta procede un recurso para ante la Corte de Apelaciones respectiva y luego contra la Sentencia de la Corte de Apelaciones procede un recurso para ante la Corte Suprema, todos estos trámites lo veremos el día de hoy.

2. DEMANDA Y CONTESTACION.

Esto es lo que conoce como Libelo pretensor, pues en ella se deben contener todas las pretensiones que la parte demandante quiere hacer valer ante el juzgado de Letras del Trabajo.

2.1. CONTENIDO DE LA DEMANDA LABORAL EXIGIDOS POR LA LEY

Según establece el artículo 446 de nuestro Código del Trabajo, la demanda se interpondrá por escrito y debe contener:

- 1.- La designación del tribunal ante quien se entable.
- 2.- El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen y naturaleza de la representación.
- 3.- El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado.
- 4.- La exposición Clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta.
- 5.- La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

2.1.1. PLAZO PARA INTERPONER LA DEMANDA.

A este respecto existen dos plazos a considerar, Primero el plazo de caducidad, que es 60 días hábiles, que se cuentan desde la ocurrencia del hecho que dio origen a la demanda, esto es despido, autodespido, vulneración de derechos fundamentales, practica antisindical, etc. Este plazo se interrumpe con la presentación de la demanda.

Y Segundo, el plazo de prescripción, es de 6 meses desde la ocurrencia del hecho que dio lugar a la demanda y que sólo se interrumpe con la notificación de la demanda.

2.2. CONTENIDO DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Según establece el artículo 452 de nuestro Código del Trabajo, la contestación debe contener lo siguiente:

- 1.- Una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta.
- 2.- Las excepciones y/o demanda reconvenzional que se deduzcan.
- 3.- Deberá referirse a los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o rechazándolos en forma expresa

2.2.1. PLAZO PARA CONTESTAR DEMANDA,

El plazo que tiene el demandado para contestar la demanda, es de 5 días hábiles, anteriores a la fecha de la audiencia preparatoria.

3. AUDIENCIA PREPARATORIA.

Es la primera audiencia del juicio, se llama preparatoria porque en ella se prepara el juicio, es decir se ofrecen todas las pruebas de que las partes se van a valer para acreditar los hechos que constituyen la esencia del juicio, pues a partir de ellos se establece qué es lo que el demandante tratará de acreditar para ganar el juicio y qué es lo que el demandado tratará de desacreditar para que rechace este.

Adicionalmente en esta audiencia la parte demandante debe contestar o evacuar las excepciones que la demandada haya opuesto en contra de la demanda en su contestación, ejemplo, Pago, prescripción, compensación, etc.

3.1. PRUEBAS QUE PUEDEN OFRECER. .

- 1.- Documental.
- 2.- Testimonial.
- 3.- Confesional.
- 4.- Pericial.
- 5.- otras pruebas

4. AUDIENCIA DE JUICIO.

Es la segunda audiencia del juicio Ordinario Laboral, en ella las partes deberán ahora rendir las pruebas que ofrecieron en la audiencia preparatoria, es decir en esta deberán declarar todos los testigos, los absolventes, los peritos, para ratificar sus informes periciales y deberán además acompañarse materialmente todos los documentos que se ofrecieron en la primera audiencia.

Esta audiencia, se termina luego de rendirse todas las pruebas, con los llamados alegatos de clausura, en que los abogados de las partes hacen un resumen verbal de todo el juicio y de las pruebas rendidas, además de dar los argumentos al Juez de la causa, en defensa de los intereses de sus representados, para terminar de convencer a este de necesidad que el fallo sea a favor de su cliente.

5. LLAMADO A OIR SENTENCIA.

Terminada la audiencia de Juicio, el juez debe fijar una fecha y hora para que las partes vengan a escuchar la sentencia que él dictará, en un plazo no superior a 15 días hábiles.

6. SENTENCIA DEFINITIVA.

La sentencia definitiva, es la resolución final del juicio, en primera instancia, y aquella que contiene la decisión del caso, es decir, básicamente, si se acoge la demanda o se rechaza. La sentencia puede acoger parcialmente la demanda. La sentencia debe contener una parte expositiva, que contendrá un resumen de la demanda, contestación y demás alegaciones de las partes, además deberá contener un análisis de la prueba rendida por la parte, para finalmente terminar con una parte resolutive, que, como ya se dijo, contendrá la decisión del caso.

7. RECURSO CONTRA LA SENTENCIA DEFINITIVA.

La sentencia definitiva de un Juicio Ordinario del Trabajo, puede ser objeto del llamado **Recurso de Nulidad**, que básicamente, es lo que se llama un recurso de derecho estricto, pues el cuestionamiento que la parte recurrente puede hacer de ella es respecto de infracción cometida en la dictación de la sentencia de derechos o garantías constitucionales o con infracción de ley que hubiese influido

sustancialmente en lo dispositivo del fallo, es decir, que de no haberse incurrido en esa infracción de ley, la sentencia definitiva habría sido lo contrario de lo que decidió por el juez de primera instancia.

8. RECURSO CONTRA SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES.

En contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones respectiva, respecto de un Recurso de Nulidad, procede sólo el **Recurso de Unificación de Jurisprudencia**, que es justamente aquel que pretende que, a través de las distintas sentencias de Cortes de Apelaciones o Suprema, se puede analizar la sentencia recurrido, en virtud de lo que han resuelto los tribunales superiores en otras sentencias en que se han visto enfrentados a las mismas circunstancia. Es decir, el recurrente debe acompañar, al menos una sentencia dictada por las Cortes, en que se haya fallado de distinta manera respecto de un caso igual o muy similar al que se está discutiendo.

BERNARDO MELENDEZ SILVA
ABOGADO