

## **ANÁLISIS DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL**

**MSC. JORGE OLASO ÁLVAREZ<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Juez de la República de Costa Rica desde hace 25 años. Profesor universitario en la Escuela Libre de Derecho, Universidad de Costa Rica y Profesor de la Escuela Judicial de Costa Rica. Master en Derecho Laboral y de Seguridad Social de la UNED, actualmente, se encuentra terminando sus estudios de Doctorado en Derecho. Autor de las siguientes obras "La prueba en materia civil" y "La prueba en materia laboral" y autor de diversos artículos en materia civil, comercial y laboral. Juez de Tribunal de Apelaciones en el Tribunal Segundo Civil, Sección Primera de San José y actualmente se encuentra laborando como Magistrado Suplente de la Sala Segunda. Su correo electrónico es [jolaso@poder-judicial.go.cr](mailto:jolaso@poder-judicial.go.cr)

**Resumen:**

La reforma laboral, que entra a regir el 25 de julio del año en curso, introduce una jurisdicción especial de trabajo y junto con esta, se introduce una serie de principios procesales y variaciones en la carga de la prueba, lo cual implicará un nuevo reto por venir para los juristas.

**Palabras clave:** Reforma laboral, Derecho Procesal, Principios Procesales, jurisdicción especial de trabajo, Carga probatoria.

**Abstract:**

The labor reform, which will enter into force on July 25 of this year, introduces a special labor jurisdiction and along with it, introduces a series of procedural principles and variations in the burden of proof, implying a new challenge to come for lawyers

**Key Words:** Labor Reform, Procedure Law, Procedural Principles, special labor jurisdiction, burden of proof.

**I.- ANTECEDENTES**

A solicitud de la Asociación Costarricense de la Judicatura (ACOJUD) elaboró este texto en el que se pide hacer un breve recuento de los principales aspectos introducidos por la reforma laboral, realizada a través de la ley número 9343 del 25 de enero de 2016, la cual entrará a regir el veinticinco de julio del año en curso. Debido a que se trata de una normativa que abarca muchos aspectos vinculados con el derecho laboral (derecho colectivo, infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, tutela de fueros especiales y de debido proceso, un régimen especial para los procesos de menor cuantía, un procedimiento no contencioso que puede transformarse en contencioso en la distribución de prestaciones de trabajadoras fallecidas, un procedimiento especial para la reinstalación de personas que sufran un riesgo de trabajo y por otras circunstancias, etcétera), debo aclarar que centraré este texto en lo concierne a las reformas procesales en general, pues no es posible referirme en un texto tan corto a los temas arriba esbozados.

Una vez aclarado lo anterior, procederé a referirme a algunas reformas introducidas a la llamada “jurisdicción especial de trabajo” (Título Décimo). Primeramente, debemos resaltar que nuestro país se enfrenta a una nueva génesis en esa jurisdicción, debido al cambio de la noción tradicional de un proceso escrito (supletoriamente tomado del derecho procesal civil) a uno oral potencializado por un sistema de audiencias, lo que a su vez genera una mutación de las infraestructuras de los despachos judiciales en el campo laboral. Ahora bien, no debemos dejar de lado que el Poder Judicial se encuentra ante una situación coyuntural nunca antes vista, en el que se pretende implementar una reforma laboral en este año y, a su vez el próximo año se debe enfrentar a un cambio procesal también en la materia civil y, una muy cerca en materia de derecho de familia y de derecho agrario. El surgimiento y entrada en vigencia de esas reformas va a generar necesidades de más espacios físicos para el desarrollo de las audiencias y para las oficinas de los distintos

despachos, los que también hay que valorar de acuerdo a la situación socio económica que enfrenta Costa Rica.

## **II.- LOS PRINCIPIOS PROCESALES DE LA REFORMA.**

Dentro de la gama de novedades que ofrece la nueva normativa, es necesario hablar de una disposición -artículo 421-, que establece que existe lo que se denomina una serie de “principios generales” propios de todo proceso. Dentro de estos, tenemos la exclusividad y obligatoriedad de una función jurisdiccional, la que, en mi criterio, es una derivación del numeral 41 de la Carta Magna, que obliga constitucionalmente a la creación de una jurisdicción especializada que se encargue de resolver los conflictos derivados de esta rama del derecho, con eficacia de cosa juzgada. Al respecto, el numeral 420 *ibidem* dispone que esa jurisdicción, establecida en el artículo 70 de la Constitución Política, debe solucionar esos conflictos cuando se requiera la aplicación de normas de derecho del trabajo y de la seguridad social, de los principios que la informan, así como los asuntos conexos a las relaciones sustanciales de ese derecho.

Un comentario importante amerita la posibilidad de que esta jurisdicción pueda conocer las pretensiones derivadas de las relaciones de empleo público (párrafo 2° del numeral 420 *ibidem*). Ello porque este tema siempre ha sido objeto de criterios distintos entre la jurisdicción contencioso administrativa y la laboral, ya que la Sala Primera y la Sala Segunda han tenido tesis distintas en este aspecto, sobre todo a raíz de la interpretación que los magistrados y las magistradas han hecho del Voto número 9928 del 2010 de la Sala Constitucional. La nueva normativa pretende zanjar los conflictos de competencia entre estos órganos jurisdiccionales al indicar que, dentro del ámbito laboral, se incluye la discusión de las prestaciones derivadas de las relaciones de empleo público, para el cobro o cumplimiento de los extremos laborales, así como las impugnaciones o nulidades de actos (administrativos, interpreto yo) u las omisiones de todas las instituciones u órganos de derecho público, relativas a dicho empleo, cuando por su contenido material o sustancial y el régimen jurídico aplicable deba de ser ventilada en la jurisdicción laboral. Evidentemente, a pesar de la voluntad de las personas redactoras de la norma, los conflictos competenciales entre ambas jurisdicciones no se agotarán cuando entre en vigencia la normativa, ello porque los puntos de vista en torno a lo que es competencia de una jurisdicción o de la otra tienen argumentos de peso en uno u otro sentido, tal y como se demostró en un reciente encuentro jurídico entre funcionarios de la Procuraduría General de la República y de las Salas Primera y Segunda.

Otro principio general, que establece el artículo 421 es el de independencia de los órganos jurisdiccionales, este principio es un elemento esencial para la ejecución eficaz de la función jurisdiccional. Tal y como lo establece el artículo 1 del Estatuto del Juez Iberoamericano, implica una garantía para las personas que intervienen en el proceso,

puesto que somete a los jueces y a las juezas, únicamente a la Constitución Política y a la ley.

El Código Modelo Iberoamericano de ética judicial también hace una referencia a ese principio. El artículo 1 establece “Las instituciones que, en el marco del Estado constitucional, garantizan la independencia judicial no están dirigidas a situar al juez en una posición de privilegio.

Su razón de ser es la de garantizar a los ciudadanos y a las ciudadanas el derecho a ser juzgados o juzgadas con parámetros jurídicos, como forma de evitar la arbitrariedad y de realizar los valores constitucionales y salvaguardar los derechos fundamentales”.

Dicha independencia se manifiesta de dos formas. La primera externa, significa que los otros poderes del Estado –antes reseñados-, y las autoridades, instituciones y organismos nacionales e internacionales y los grupos y organizaciones sociales, económicos y políticos deben respetar esa independencia<sup>2</sup>.

Cabe destacar que, como parte de esa independencia externa, el juez y la jueza, deben evitar ser influidos e influidas por los medios de comunicación, los cuales son utilizados para suplantar la labor jurisdiccional, bajo el disfraz de un efectivo derecho de la libertad de expresión y de información<sup>3</sup>.

En este mismo sentido, el artículo 2 “Código Modelo Iberoamericano de ética judicial” establece: “*El juez independiente es aquel que determina desde el Derecho vigente la decisión justa, sin dejarse influir real o aparentemente por factores ajenos al Derecho mismo*”.

También el artículo 3 de ese código indica “*El juez, con sus actitudes y comportamientos, debe poner de manifiesto que no recibe influencias -directas o indirectas- de ningún otro poder público o privado, bien sea externo o interno al orden judicial*”.

La independencia entre la persona juzgadora y los partidos políticos también es un aspecto esencial para el ejercicio efectivo de la función jurisdiccional<sup>4</sup>.

Por otro lado, la independencia interna, implica que los jueces y las juezas, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional, no se encuentran sometidos a los órganos judiciales

---

<sup>2</sup> Artículo 2 del Estatuto del Juez Iberoamericano.

<sup>3</sup> Artículo 3 del Estatuto del Juez Iberoamericano.

<sup>4</sup> El artículo 4 del Código Modelo Iberoamericano de ética judicial dispone: “*La independencia judicial implica que al juez le está éticamente vedado participar de cualquier manera en actividad política partidaria*”.

superiores, a pesar de que éstos tienen la potestad de revisar sus decisiones<sup>5</sup>. También esta independencia interna se refleja en el hecho de que los juzgadores o las juzgadoras no deben incidir en el dictado de las decisiones de otros compañeros/as.

Al respecto, el numeral 7 del Código Modelo iberoamericano de ética judicial establece “*Al juez no sólo se le exige éticamente que sea independiente sino también que no interfiera en la independencia de otros colegas*”.

El numeral 421 también señala que existen “principios procesales básicos”, dentro de los que se señala la conciliación, las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, la celeridad, la concentración, la inmediación, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal y la gratuidad o costo mínimo.

El principio de oficiosidad relativa se desarrolla en el numeral 424, al indicar que el proceso es de iniciativa de parte, pero una vez promovido los órganos jurisdiccionales deberán dictar, oficiosamente, con amplias potestades, todas las medidas dirigidas a su avance y finalización, sin gestión de parte. Con respecto a los principios de celeridad y concentración, el mismo 424, dispone que, en la tramitación de los procesos los tribunales deben actuar en forma rápida, acelerando en lo posible el curso del expediente. Importante mención, por la serie de críticas que ha generado de parte de las personas juzgadoras, es el hecho de que el incumplimiento de los plazos establecidos para el dictado de las resoluciones, así como cualquier conducta injustificada que menoscabe ese principio, constituye una falta grave que puede ser sancionada y el funcionario o la funcionaria podrá ser condenada al pago de los daños y perjuicios causados.

La principal preocupación se da en cuanto al término fijado por la reforma para dictar las sentencias, específicamente el numeral 518, inciso 4° dispone que, luego de las conclusiones de la partes en la fase complementaria, se deliberará y se dictará la parte dispositiva de la sentencia de forma inmediata -en forma oral-, y dentro de los cinco días siguientes se deberá dictar el texto integral del fallo, lo que implicaría que, si el fallo no se dicta en ese término el juzgador o la juzgadora podrá ser sancionado por falta grave por esa circunstancia. He oído interpretaciones del numeral 518 que establecen que, en supuestos de procesos complejos o con abundante prueba es posible prorrogar por ese mismo lapso el dictado de la sentencia, incluida la parte dispositiva, lo que para algunos o algunas implica un plazo total de 10 días para el dictado de la sentencia, incluido el por tanto. A pesar de esa lectura que para mí sería la más beneficiosa para ampliar un plazo que podría generar un mayor tiempo para el dictado de las sentencias, creo yo que también la norma podría interpretarse de una forma distinta.

---

<sup>5</sup> Artículo 4 *ibidem*.

Interpretando que el fallo es una decisión integral (por tanto y considerandos), podría pensarse que, en procesos complejos o con abundante prueba, lo que es permitido es diferir el dictado del por tanto y de los considerandos por un plazo máximo de cinco días, puesto esto se inferiría de la frase “...**podrá postergarse por ese mismo lapso, improrrogablemente, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva...**”, ello para no tener que dictar la parte dispositiva al final de la audiencia. Como vemos no existe una posición definida al respecto, y no la tendremos hasta que el código se implemente formalmente y tengamos pronunciamientos jurisdiccionales que aclaren este punto. Reitero que mi posición es la de que, en aras de ampliar un plazo que me parece demasiado corto para el dictado de un fallo, se podría pensar en un término de diez días para esto, ello claro está siempre y cuando se justifique que el proceso es complejo o con abundante prueba, ya que de lo contrario lo que pasará es que se utilicen estos conceptos jurídicos indeterminados para casi siempre tener un plazo de diez días para el dictado del fallo. Lo importante es definir en forma concreta qué término se va a aplicar, pues incumplir una u otra interpretación podría dar fundamento a aplicar sanciones disciplinarias por faltas graves a las personas juzgadoras, lo que resulta preocupante por qué la conducta que genera una sanción de esa naturaleza debe estar precisamente definida, en aras de la aplicación de los principios de tipicidad disciplinaria, debido proceso y de legalidad.

En relación siempre con esta materia se debe analizar el tema de la nulidad del fallo cuando se dicte fuera de este plazo. El numeral 111, inciso 2° del Código Procesal Contencioso-Administrativo, regula en forma precisa este tema, pues establece que, cuando la persona juzgadora incumple con el dictado de la sentencia fuera del plazo, lo actuado y resuelto será nulo, por lo que el juicio oral y público deberá repetirse ante otro tribunal, sin perjuicio de las responsabilidades correspondientes. De igual forma, el artículo 537 de la reforma laboral indica que, expirados los plazos para dictar el fallo, la documentación y la notificación de las partes de la sentencia, con incumplimiento del órgano, lo actuado y lo resuelto será nulo y el juicio deberá repetirse ante otro juez o jueza, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias y civiles correspondientes.

A diferencia del numeral 11 el artículo 537 genera un poco de confusión, porque no solo se refiere al dictar la sentencia fuera del término, sino también a su notificación a las partes fuera del plazo, cuando en realidad, el acto del dictado del fallo y de la notificación puede ser otro. Expliquemos esto, el numeral 517, inciso 4°, dispone que, dentro del término de cinco días después de la parte dispositiva debe entregarse a las partes el texto integral del fallo, el cual será escrito; ahora bien, esto implica que ese texto debe estar elaborado dentro de ese término, pero no necesariamente debe notificarse en ese plazo, ya que muchas veces la persona juzgadora dictará su fallo el último día de ese plazo y no necesariamente el fallo será entregado a las partes. Pensemos en que la persona juzgadora terminó de dictar la parte considerativa de su fallo a las diez de la noche del último día del

término, por lo que no tiene posibilidad de notificar ese fallo en los medios autorizados al efecto (fax o correo electrónico), pues ello equivaldría a pensar que el personal técnico del despacho este con él o ella en ese momento para iniciar la transmisión de la notificación, por lo que obviamente la transmisión del fallo DICTADO dentro del plazo se haría el día siguiente, y no por ello podríamos plantearnos un supuesto de nulidad de la sentencia. Sin embargo, esta hipótesis sí podría plantearse si se lee el numeral 537 con respecto a la notificación del fallo y su consecuente nulidad. En mi criterio, la norma no podría interpretarse de esa forma, sino lo que ordena y sanciona es que la sentencia se dicte dentro de los plazos del numeral 514, independientemente de su notificación.

Otro principio que merece un comentario es el de gratuidad o de costo mínimo. El numeral 425 *ibídem* dispone que existen exenciones mínimas derivadas del artículo 10<sup>6</sup>, aunadas a ellas no se exigirán depósitos de dinero ni cauciones de ninguna clase con las excepciones previstas expresamente en la ley. Las publicaciones que deben hacerse en el periódico oficial serán gratuitas. Otra manifestación de ese principio es el beneficio de justicia gratuita previsto en los numerales 453 a 455. Tal beneficio tiene distintas variables. En primer término, es al PANI al que le corresponde suministrar asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que asistan a los tribunales de trabajo. La novedad es que ese tipo de asistencia también la debe brindar esa entidad a las madres, pero únicamente cuando su pretensión verse sobre reclamos vinculados con la maternidad (artículos 94, 94 *bis* y 95 del Código de Trabajo).

La segunda manifestación más general de este principio, surge del artículo 454. Dispone que las personas trabajadoras cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo, tendrán derecho a asistencia gratuita, costeadas por el Estado para la tutela de derechos en conflictos jurídicos individuales. Dicha limitación no aplica para las personas menores de edad ni para las madres ni en casos de discriminación (título octavo). Esa asistencia será brindada por el Departamento de Defensores públicos y Defensoras públicas del Poder Judicial, a través de una sección especializada independiente de otras áreas jurídicas. Es a la Corte Suprema de Justicia a la que le corresponde, a través reglamento interno de servicio, la organización y funcionamiento de dicha sección. Tal reglamento, vale reseñar que, a la fecha de la elaboración de este texto no ha sido emitido.

La tercera posibilidad de asistencia social la fija el numeral 455 del Código de Trabajo, ya que indica que el Colegio de Abogados y de Abogadas y cualquier otra

---

<sup>6</sup> La norma en cuestión establece que quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre de todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier especie que se tramiten ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante los funcionarios que actúen en su representación y ante los Tribunales de Trabajo, así como para las legalizaciones que los trabajadores tuvieren que hacer en juicios de sucesión, insolvencia, concurso o quiebra. Igual exoneración regirá para los contratos y convenciones de trabajo, individuales o colectivos, que se celebren y ejecuten en el territorio de la República.

organización gremial -en mi criterio, independientemente del ingreso mensual o actual de la persona usuaria-, pueden constituir centros o redes de asistencia legal gratuita con fines de servicio social. En estos supuestos, la persona designada para atender el asunto asumirá el papel de directora profesional, con las responsabilidades que ello implica y, en ningún caso, sus honorarios correrán a cargo del Poder Judicial. Interesante es que se permite a esas organizaciones, el definir a lo interno la forma de prestación del servicio, lo que faculta a establecer emolumentos en montos menores a los del arancel de honorarios de abogados y de abogadas e incluso pactar un salario para esos efectos. Por último, en forma similar a lo establecido por el actual numeral 237 del Código Procesal Civil, se indica que, en principio, las costas personales a las que resulta condenada la parte perdedora le corresponde al abogado o a la abogada, salvo pacto en contrario.

Del contexto del numeral 454, se denota que esa norma pretende garantizar el derecho a una asistencia social gratuita, sujeto a parámetros objetivos, tales como lo ingresos mensuales de la persona usuaria, lo cual, en mi criterio, provocaría una infracción grave al derecho fundamental de tutela judicial efectiva. No es posible que, en una norma de orden público y social, se limite el acceso de la parte trabajadora a los derechos de una asistencia legal a aspectos económicos y de ingreso salarial. Esa posición no es nueva y ha sido desarrollada por la Sala Constitucional y por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En su Voto número 1148-90, de las diecisiete horas del veintiuno de setiembre de mil novecientos noventa, esa Sala estableció que existen distintas competencias de los órganos jurisdiccionales, las cuales fueron desarrolladas con la función específica de solucionar los conflictos de las partes a través del proceso, lo que a su vez implica el garantizar la posibilidad de acceder al proceso como mecanismo para esa solución. Los aspectos esenciales de cómo las condiciones económicas de las personas intervinientes de un proceso pueden infringir el principio de tutela judicial efectiva, fueron analizados en forma brillante por el Juez Héctor Amoretti Orozco (q.d.D.g.), integrante del Tribunal de Familia, en el Voto número 132, de las ocho horas cuarenta minutos del veintiséis de enero del dos mil diez. En síntesis, dicho redactor, analiza lo establecido por los numerales 41 de la Constitución Política, 18 de la Declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre, 14, inciso 1º, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 8, inciso 1º, de la Convención Americana sobre derechos humanos (Pacto de San José de Costa Rica), junto con lo establecido en la opinión consultiva número 11/90, del 10 de agosto de 1990, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En dicha opinión consultiva, se indicó:

La protección de la ley la constituyen, básicamente, los recursos que ésta (sic) dispone para la protección de los derechos garantizados por la Convención, los cuales, a la luz de la obligación positiva que el artículo 1.1 contempla para los Estados de respetarlos y garantizarlos, implica, como ya lo dijo la Corte el deber de

los Estados Partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos (Caso Velásquez Rodríguez, Sentencia de 29 de julio de 1988. Serie C No. 4, párr. 166; Caso Godínez Cruz, Sentencia de 20 de enero de 1989. Serie C No. 5, párr. 175). / (...) Ese deber de organizar el aparato gubernamental y de crear las estructuras necesarias para la garantía de los derechos está relacionado, en lo que a asistencia legal se refiere, con lo dispuesto en el artículo 8 de la Convención. Este artículo distingue entre acusación[es] penal[es] y procedimientos de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. Aun cuando ordena que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías... por un juez o tribunal en ambas circunstancias, estipula adicionalmente, en los casos de delitos, unas garantías mínimas. El concepto del debido proceso en casos penales incluye, entonces, por lo menos, esas garantías mínimas. Al denominarlas mínimas la Convención presume que, en circunstancias específicas, otras garantías adicionales pueden ser necesarias si se trata de un debido proceso legal.-

Efectuando una relación de derecho comparado, el redactor Amoretti Orozco, analiza que la Unión Europea en el año 2000, elaboró un “Libro Verde sobre asistencia judicial en materia civil”, en el que se resaltan los obstáculos que implican los costes del proceso para la tutela judicial, dada la condición socio-económica que impide cumplir esos requisitos procesales, lo que enmascara una discriminación por esa condición.

A raíz de esto, el Consejo europeo de Tampere, dicta en el año 2003 una directiva 2003/8/CE, para establecer medidas comunes dirigidas a eliminar esa discriminación en materia civil, de consumo y laboral y así reconocer el derecho de acceso a justicia gratuita. En la directiva, claramente, se establece la necesaria participación de una persona profesional en derecho que asesore a la parte, con exención o asunción del Estado del coste judicial. También en España, se promulgó la Ley 1/1996 de “asistencia jurídica gratuita”, la que, entre otros extremos regula: 1) Asesoría y orientación gratuitas, previas al proceso, a quienes pretendan reclamar la tutela judicial de sus derechos e intereses, cuando tengan por objetivo evitar el conflicto o analizar la viabilidad de la pretensión; 2) Defensa y representación gratuitas en el procedimiento judicial, por abogado y procurador, cuando esa intervención sea legalmente preceptiva o cuando, no siéndolo, sea requerida, de formas expresa y motivada, por la autoridad judicial para garantizar la igualdad de las partes; 3) Inserción gratuita de anuncios o edictos, en el curso del proceso, que obligatoriamente deban publicarse en periódicos oficiales; 4) Exención del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos; 5) Asistencia pericial gratuita en el proceso a cargo del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales o, en su defecto, de funcionarios, organismos o servicios técnicos dependientes de las Administraciones públicas. Cuando no fuere posible recurrir a esos técnicos porque no se cuente con alguno con conocimientos en la materia de que se trate, esa asistencia se llevará a cabo, si el órgano jurisdiccional lo

estima pertinente en resolución motivada, por peritos privados designados de acuerdo con lo establecido en las leyes procesales; y 6) Obtención gratuita de copias, testimonios, instrumentos y actas notariales.

Es importante destacar que, de acuerdo a esa normativa, cuando estima preciso asegurar de forma inmediata los derechos de defensa y representación de las partes o cuando alguna de ellas manifiesta carecer de recursos económicos, de oficio, la autoridad jurisdiccional que está conociendo de un proceso puede formular directamente la solicitud de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita. No es necesaria, entonces, la instancia de parte. Y aun cuando, en principio, para su procedencia se exige acreditar la insuficiencia de recursos o medios económicos para litigar, se establecen varios supuestos en los cuales no se requiere esa demostración previa; todo sin perjuicio de que si, con posterioridad, se determina que la parte no reúne esa condición, deba abonar los honorarios devengados al profesional que intervino en su defensa.

Tal hipótesis sí la prevé en cierta forma nuestra reforma procesal laboral, en los procedimientos de infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, pues el numeral 672 en su último párrafo dispone que, aunque la persona acusada no provea su defensa, ésta le será suministrada por la asistencia social, pero deberá cubrir el costo, si no reúne los requisitos para recibir esa asistencia de forma gratuita.

Otros principios que merecen desarrollo son los de inmediación y de oralidad, en aras del nuevo sistema de audiencias previstos en la normativa procesal prevista en la reforma. Sin dejar de lado de la fase escrita del proceso, ya que así lo establece el numeral 462. La demanda de los procesos ordinarios se inicia con una gestión escrita, de acuerdo al numeral 495 que, a su vez debe ser contestada de la misma forma (artículo 497 *ibidem*), lo cual incluye la reconvenición y la réplica -artículo 498-.

Luego de esto se pasa a un sistema de audiencias, dividida en dos fases, la preliminar y la de complementaria o de juicio (artículo 512). En mi criterio, esta fase de cambio escrito a oral, se hace de una forma “abrupta”, dado que es del numeral 513 del que se infiere que, una vez contestada la demanda o la contrademanda, se pondrán esas contestaciones a conocimiento de la parte contraria y, en una misma resolución -incluyo yo-, se señalará hora y fecha para la celebración de la audiencia -que puede ser solo una o dos como veremos-, a más tardar dentro del mes siguiente después de la contestación de la demanda o de la reconvenición. En otras palabras, en su afán de pasar de un sistema escrito a uno oral y así implementar una celeridad procesal, se omite la posibilidad de ofrecer contraprueba por escrito a la parte actora o a la reconvencional, eventualmente, de los argumentos o de la prueba expuestos por la demandada o la contrademandada al contestar la demanda o la contrademanda. A esta conclusión se debe llegar, ya que la norma establece que, en una misma resolución se pondrán en conocimiento de los argumentos de

la contestación y ahí mismo se señalará para la audiencia preliminar (si el proceso es de mayor cuantía o complejo -artículo 519- ), pero si es de menor cuantía o una pretensión sobre seguridad social, se ordena realizar una única audiencia (inciso 1°, del numeral 539).

Esta diferencia en la naturaleza del proceso y la existencia de una o más audiencias conllevaría un trámite distinto en el marco de ofrecimiento de prueba. Este punto se va a proceder a explicar a continuación.

**PROCESOS DE MAYOR CUANTÍA O DE NATURALEZA COMPLEJA.** Si el proceso es de mayor cuantía o complejo, en la audiencia preliminar se deberán realizar únicamente las actuaciones previstas por el numeral 517 *ibidem*, o sea: 1) posibilidad de ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del órgano jurisdiccional sean oscuras, imprecisas u omisas respecto a derechos irrenunciables; 2) intento de conciliación, 3) recepción de prueba sobre nulidades no resueltas anteriormente y vicios de procedimiento, invocados en la audiencia, así como de excepciones previas o cuestiones de improponibilidad de demanda reservadas para esa audiencia y 4) un traslado sumarísimo de las pruebas allegadas al expediente y se hubieran dispuesto al cursarse la demanda o la reconvenición, brindando la posibilidad de que, en esa audiencia, el juez o la jueza, pueda solicitar prueba complementaria o para mejor proveer.

De lo expuesto, se infiere que, en esa audiencia preliminar la parte accionante o reconventora tendría que ofrecer en forma verbal las pruebas para oponerse a la contraprueba que la parte demandada o la reconvenida haya indicado, ya que no hay otro estadio procesal para ello, puesto que el artículo 522, dispone que al finalizar la audiencia preliminar es cuando se emite pronunciamiento sobre las pruebas ofrecidas por las partes, respecto de las cuestiones de fondo debatidas.

**PROCESOS DE MENOR CUANTÍA Y DE SEGURIDAD SOCIAL.** En estos supuestos los numerales 538, inciso 4°, y 539, inciso 1°, de la reforma laboral prevén que se realizará en una audiencia única, en el que se practicaran las actuaciones descritas propias de la preliminar y también las de la complementaria. En este entendido, las partes se les notificará el señalamiento para esa audiencia única y al contrario de lo anteriormente expuesto, deberá llegar al proceso toda la prueba ofrecida. Esta conclusión se extrae del hecho de que, al ser una audiencia única será en ella donde la parte accionante debe comparecer junto con las pruebas de cargo y de descargo, a fin de que la persona juzgadora pueda pronunciarse en torno al tema de su admisibilidad o rechazo de ellas y, de seguido proceder a su práctica.

Refiriéndose al tema estrictamente probatorio, el numeral 476 de la reforma, nos lleva al tema tantas veces discutido por la doctrina en torno a la actividad probatoria y su función, dado que recalca que su objetivo fundamental debe ser la “búsqueda de la verdad

material”. Para lograr este objetivo se establece que, tanto las partes como los tribunales deben cooperar en el acopio de elementos probatorios que sean necesarios para resolver los conflictos sometidos a su conocimiento. Sin embargo, este deber de cooperación de parte de las personas juzgadas les exige una mayor actividad para lograr esa búsqueda, ya que se dice que podrán todo su empeño y diligencia para la consecución de ese objetivo.

Este aspecto de la función jurisdiccional en aras de la búsqueda de ese concepto mágico verbal denominado “verdad material”, ya ha sido criticado por mí en anteriores oportunidades, principalmente porque coloca a la persona juzgada en una difícil situación, debido a que la postulación que, con respecto a los hechos, las pretensiones y las pruebas son un resorte muchas veces exclusivo de las partes en el proceso, por lo que, el juzgador o la juzgada se encuentra en una imposibilidad material y epistemológica que le impide cumplir ese deber de impulsar la búsqueda de la verdad material. Pensemos en la hipótesis del juez o de la jueza que, introduce pruebas oficiosamente, a pesar de que esas probanzas no guardan un vínculo directo con los hechos de la demanda introducidos por la parte, lo que eventualmente podría traer como consecuencia un fallo incongruente en el que, con el ánimo de introducir esa prueba se modifiquen e incorporen hechos que no conforman la demanda ni la contestación de las partes. La respuesta en uno u otro sentido, depende de la visión del sistema que se quiera implementar ya que, en el marco de la administración de la justicia social, es posible pensar en que la persona juzgada tenga potestades que le permitan ir más allá del ofrecimiento de las pruebas efectuado por las partes, sin embargo, siempre sería un limitante importante para esa actuación oficiosa el hecho de que, a través de esa prueba, se modifique el cuadro fáctico que la parte actora introdujo en su demanda o que la demandada formuló en su contestación.

Es por esto que, la reforma propone una actuación derivada de la buena fe procesal, en la que obliga a las partes a un cierto comportamiento tendiente a “acopiar” los elementos probatorios necesarios para resolver con justicia los conflictos sometidos a su conocimiento. Como complemento al numeral 476 de la reforma, el numeral 477, párrafo segundo define el concepto de carga de la prueba, al indicar que consiste en la obligación de la parte de ofrecer, allegar o presentar prueba en el momento procesal oportuno. En mi criterio, es difícil pensar que, en la naturaleza adversarial, propia del proceso, las partes sientan el deber de llevar prueba que pueda favorecer las pretensiones de la contraria (artículo 476). Piénsese en la parte empleadora que cuenta con prueba que demostrará que no pagó adecuadamente el salario a la persona trabajadora, es evidentemente que esa parte no ofrecerá los documentos que demuestren ese pago incorrecto. Ante esta disyuntiva, el numeral 478 fija una carga de la prueba genérica que es muy similar a la que regula actualmente el artículo 317 del Código Procesal Civil. Así, el numeral 478 fija que la carga, en los conflictos derivados de los contratos de trabajo, le corresponde a la parte trabajadora la prueba de la prestación personal de servicios, como una derivación de la presunción legal establecida en el artículo 18 del Código de Trabajo.

Fuera de esa hipótesis, el mismo 478 establece como regla, en este tipo de conflictos, que la persona empleadora debe acreditar los hechos impeditivos que se invoquen, lo cual no tendría nada de novedoso (por ser una derivación del inciso 2° del numeral 317 del Código Procesal Civil. Sin embargo, el gran avance de la reforma es que también somete la obligación del empleador de probar, cuando los hechos que se deben acreditar derivan a su vez de la obligación de mantener documentación debidamente documentada o registrada. Bajo esta perspectiva, prácticamente todos los aspectos derivados de la ejecución del convenio laboral deben ser demostrados por la parte empleadora, debido a que, ya sea por aspectos de control tributario, contable o de seguridad social, del giro propio de la actividad mercantil (artículo 413 del Código de Comercio), se hace necesario mantener esa documentación. Así, por ejemplo, el pago de las comisiones y de cualquiera retribución de contenido salarial deberá ser demostrado por la parte patronal. Por si esa condición genérica de la prueba no fuera suficiente, el mismo artículo 478 de la reforma establece una serie de supuestos concretos en los que la carga de prueba, necesariamente, debe probar su dicho. Dichos supuestos derivan de la interpretación jurisprudencial que, a lo largo de los años la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha hecho del numeral 317 del Código Procesal Civil, lo que dio pie a la aplicación de la figura dogmática de la re-distribución de la carga probatoria. Dentro de esas premisas tenemos las siguientes:

A) ***La fecha de ingreso del trabajador o de la trabajadora.*** Esta circunstancia implica que, si por un lado la parte trabajadora afirma que su fecha de ingreso es una y la patronal difiere de ese hecho, deberá entonces el empleador ofrecer las pruebas que demuestren que esa data es distinta de la que establece el trabajador o la trabajadora en su demanda y, de no hacerlo, se tendrá por demostrada la fecha que se indique en la demanda. Esto por una derivación del principio de carga de prueba como regla de juicio.

B) ***La antigüedad.*** Este aspecto pareciera, en principio, redundante si se analiza con el anterior supuesto. No obstante, no lo es, si se interpreta que esa antigüedad puede versar en situaciones tan variables como la fecha de finalización del vínculo, o la continuidad o no del mismo, cuando se alega que la contratación fue a tiempo fijo o por obra determinada y la parte trabajadora aduce que hubo continuidad para efectos de antigüedad, también cuando se debate el periodo del tiempo efectivo del trabajo para efectos derechos laborales y de seguridad social (anualidades, tiempo laborado para efectos de jubilación, etcétera).

C) ***El puesto o cargo desempeñado y la naturaleza o características de las labores ejecutadas.*** La hipótesis prevista por esta situación sería aquella en la que el trabajador o la trabajadora afirmó que cumplió las prestaciones de un determinado puesto, en tanto que la empleadora asevera que el cargo desplegado lo fue en otra condición. Podríamos imaginar el supuesto en que el trabajador dice que laboró como jefe de cocina y

el accionado indica que lo hizo como cocinero. Sería la parte patronal la llamada a demostrar el hecho que contradice la aseveración del actor y, de no hacerlo se tendría por probada en el fallo las afirmaciones del accionante. Este ejemplo también se aplicaría en los casos de relación de empleo público en los que el funcionario o la funcionaria afirma que ejecutó prestaciones propias de un cargo distinto al cual fue nombrado.

D) ***Las causas de extinción de la relación laboral.*** Por el análisis que haremos del inciso siguiente, vemos que este supuesto ocurre en los casos muy comunes en los que el trabajador o la trabajadora indica que ha sido despedido por el empleador en tanto que, éste al contestar aduce que fue la parte trabajadora quien renunció o dio por terminada la relación al no presentarse al laboral. Si la discusión se centra en esto, deberá entonces la parte empleadora demostrar esa renuncia -expresa o tácita-, del trabajador o de la trabajadora, o su no presentación a trabajar.

E) ***La entrega a la persona trabajadora de la carta de despido, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral.*** Esta norma nos coloca en una disyuntiva distinta, dado que, en mi criterio la participación de la parte empleadora, contrario a lo que sucedía en la normativa anterior, no está dirigida a desvirtuar las hipótesis del actor o de la actora formulada en la demanda, sino que coloca a la parte empleadora en un estadio previo a la “judicialización” de la historia. Este momento anterior al proceso lo constituye la redacción de la carta de despido, ya que es ahí donde, en materia de despido, la parte patronal está obligada a construir su “verdad” histórica o su “teoría del caso”, ante la eventual demanda dirigida en su contra. Esto, porque el artículo 35 del Código de Trabajo, señala lo siguiente:

A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese: [...]d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato. Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente, en el acto de despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y si esta no existe se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacerse a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención (lo subrayado y destacado es nuestro).

Este texto de la norma resulta consistente con el artículo 478 inciso 5 de la reforma Procesal Laboral, que establece que, le corresponde a la parte patronal, la carga de la prueba de la ENTREGA A LA PERSONA TRABAJADORA DE LA CARTA DE

DESPIDO, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral. Lo cual, a su vez guarda relación con el numeral 500 párrafo 2, que dispone que, en caso de despido, la parte empleadora SOLO podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en la carta de despido entregada a la persona trabajadora, de la forma prevista en el artículo 35 o tomados en cuenta en el acto formal del despido, cuando ha sido precedido de un procedimiento escrito.

De la lectura de esas normas se podría concluir, en principio, que la forma de realizar el despido en toda relación laboral debe necesariamente hacerse en forma escrita, a través de la entrega de la carta respectiva, situación que se fortalece aún más si se vincula esas normas con el último párrafo del artículo 500 en cuanto indica:

Se podrá justificar la falta de la entrega de la carta y alegar las conductas atribuidas como causa del despido sin responsabilidad, si al mismo tiempo se comprueba haber entregado copia del documento a la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la forma y los términos indicados en el artículo 35 de este Código.

Ahora bien, como señalé es claro que los promotores de la reforma pretenden reglar la circunstancia de que todo despido se realice en forma escrita, no obstante, es factible prever que esta hipótesis no suceda en todos los casos, por lo que es necesario plantearnos cuál sería la solución más adecuada para estas excepciones a las reglas, por lo que permitiré esbozar una serie de ejemplos y la respuesta que, en mi criterio, procedería para cada caso concreto:

1. *Cuando hay entrega de la carta de despido:*

El primer ejemplo es cuando se entrega la carta de despido, pero en esta no establezco la causal de modo claro, a diferencia de lo indicado en el artículo 35 actual que indica que “*la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido*”. Véase el caso en que se entrega la carta de despido cuya fundamentación se basa en conceptos y no en hechos, como cuando se alega que hubo una falta grave y no se indica en qué consiste la misma.

¿Cuál sería el tratamiento que le debe dar la jueza o juez de trabajo a una carta de despido donde se da una remisión normativa mas no se indican los hechos? Ya que del modo en que resuelva esta situación, va a depender todo el desarrollo del proceso. Se pueden destacar dos posturas distintas, la primera en apego a la norma, que sería el artículo 35, y la segunda, en que se parte de una visión más amplia, a continuación, procedo a desarrollar mayormente cada una de estas posturas.

La primera postura, es más restringida, ya que parte de la postura de que la teoría del caso no se fundaría en hechos, sino en conceptos, por lo que no cumpliría con lo indicado en el artículo 35, y siendo así, no se entraría a evaluar en el debate este punto.

La segunda postura, es más amplia ya que por una apertura al principio de tutela judicial efectiva, el principio de defensa y el derecho al contradictorio; le permito al empleador que cuando conteste la demanda alegue situaciones que la carta no dice, es decir, en la demanda concretaría en qué consiste la alegada falta grave. Con esto volvería a la hipótesis que ha mantenido la Sala Segunda, en el sentido en que basta con solo que se indique la causal para que se pueda abrir el debate.

El segundo ejemplo, es cuando se entrega la carta de despido y se indican los hechos de modo claro y concreto, pero cuando contesta la demanda se amplían los hechos. Véase el caso hipotético en el que en la carta se indica que hurtó un producto y en la contestación de la demanda indica que además del hurto, golpeó a un compañero de trabajo. En esta ocasión si se hace una lectura de las normas mencionadas, se podría ver que debe centrar su contestación en cuanto a esa causal indicada en la carta de despido y no podría ampliar lo concretamente ya dicho.

De ambos ejemplos se puede observar cómo se cambia de paradigma de concepto a hechos, por eso es importante estas dos hipótesis cuando hay entrega de carta, ya que, en la primera, dependiendo de la postura que se tome, se podría ampliar lo dicho en la carta, mientras que en la segunda no se es permitido por cuando sí indicó detalladamente en qué consistía el despido.

Un tercer ejemplo parte del en el mismo artículo 35 donde se indica que en el caso en que el trabajador o trabajadora se niegue a recibir la carta de despido, “[...] *la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad [...], lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido*”.

Este es el caso hipotético cuando hay entrega de carta al trabajador, pero el empleador alega que no quiso recibirla y dentro de los 10 días siguientes, que dice la norma, se entrega al Ministerio de Trabajo otra carta distinta en donde se amplían y modifican las causales de la primera carta entregada.

En este caso la carga de la prueba en cuanto a la entrega recae sobre el trabajador, quien tendría que probar que sí se le entregó una carta de despido anteriormente, la cual estaba basada en otras causales, en cuyo caso, el juez o jueza debe entonces enfocarse únicamente en la carta que recibió el trabajador.

## 2. Cuando no hay entrega de carta de despido:

El primer ejemplo es cuando el despido se hace de modo verbal. En esta situación hay que recordar que la norma estudiada tiene un contenido social, entonces se debe ver que, si bien es cierto, la hipótesis inicial del legislador fue reglar el despido como tal, muchas veces dependiendo de las latitudes esto no es lo usual y debido a las situaciones socio-económicas, no se despide por medio de una carta sino de modo verbal.

En este caso el juez se encuentra frente a dos posibles decisiones, la primera que es que, de conformidad con el Código, específicamente el artículo 35, en la cual no abre el debate a la causal al no cumplir con la entrega física de la carta, tal y como está estipulado en la norma.

La segunda opción es permitir el contradictorio, en mi opinión, si bien es cierto la norma es de carácter social, el análisis no solo se debe partir desde la órbita del trabajador, sino también del empleador, ya que hay casos donde se deben analizar las circunstancias en apego al artículo 10 del Código Civil, que indica que las normas se deben interpretar también en relación con el contexto, los antecedentes y la realidad social; de modo que se debe abrir la posibilidad del contradictorio. En cuanto a esta postura la Sala Segunda abre esta posibilidad, no obstante, con la reforma Procesal Laboral, la Sala solo va a recibir casos de mayor cuantía, y si el asunto es de menor cuantía lo va a revisar el Tribunal de Apelaciones y es este el que va a definir si hay despidos con carta o sin carta, de modo que aquí el Tribunal tendría que hacer una interpretación de la norma de acuerdo con su sentido histórico, sociológico y social.

Esto partiendo del pensamiento de que el despido que se realice con falta la calta de una carta de despido, es un despido radicalmente nulo, y siendo así, no podría alegar una causal. Por ello este punto es importante, ya que implica ver si la entrega de carta es esencial o no para el proceso.

Como juez o jueza es necesario entender la problemática de que está administrando justicia, se puede implementar una norma de carácter social pero el acceso a la tutela judicial efectiva se debe analizar concretamente, ya que, a mi parecer, no debería ser una solución cerrada.

En la Reforma Procesal Laboral el debate fundamental se centra en la carta ya que este es un aspecto previo al inicio del proceso, como se puede observar en el artículo 495 inciso 4, que indica que la demanda debe contener “*los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados*”. Es necesario destacar que habla de hechos y antecedentes, ya que una cosa

es un hecho, que es una afirmación, y otra son los antecedentes, que son todos los aspectos vinculados con los hechos, pero son una narrativa de estos.

Asimismo, es necesario resaltar la relación con la materia civil en cuanto a los daños y perjuicios ya que el 495 inciso 5 indica que *“cuando se reclamen daños y perjuicios deberá concretarse el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación, la cual podrá hacerse de forma prudencial”*.

Con respecto a la contestación, el artículo 497 se refiere a esta la parte debe exponer con claridad si rechaza los hechos o si los admite con variantes o modificaciones y se deben ofrecer todas las pruebas que interesen a la parte, además de indicar el medio de recibir notificaciones; aquí no varía la situación con como se conoce actualmente. El 498 habla de la contrademanda que debe cumplir con las formalidades del artículo 495 en cuanto a la narrativa de los hechos.

**F) El pago completo de las obligaciones salariales, incluidos sus montos y componentes, cuando así se requiera; las participaciones en utilidades, ventas o cobros; incentivos y demás pluses, convencional o legalmente establecidos.** Dicho inciso genera la obligación procesal de acreditar el pago completo -o parcial, dependiendo del argumento utilizado por la empleadora-, del salario y los componentes salariales que lo integren (anualidades, salario en especie, gastos por representación, etcétera), así como las distintas formas de retribución, como la participación en utilidades, incentivos salariales y todos los demás pluses. De esta forma, se incluye toda forma de retribución, como podría ser el pago de comisiones, dividendos, y cualquier tipo de retribución que tenga contenido salarial (zonaje, kilometraje, etcétera).

**G) La clase y duración de la jornada de trabajo.** Este supuesto ha sido desarrollado por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que es a la parte empleadora a la que le corresponde demostrar las regulaciones básicas o normales de la contratación por ser la parte que tiene mayores posibilidades de recabar las pruebas que demuestren las condiciones de la ejecución del acuerdo. Pero en cuanto a la jornada extraordinaria -por ser situaciones excepcionales-, es a la parte trabajadora a la que le correspondía acreditar ese dicho. Ello únicamente cuando la jornada era afirmada como excepcional por el trabajador, pero si, al contestar la demanda el empleador, reconoce que ha impuesto la jornada normal en la que debe laborarse, es al empleador al que le corresponde probar que el trabajador no laboró en jornada extraordinaria o bien que le fueron canceladas ( ver en este sentido, Votos números 970 de las 9:00 horas del 25 de noviembre de 2005; 501 de las 9:30 horas del 21 de junio, 513 de las 10:30 horas del 21 de junio, 520 de las 9:38 horas del 23 de junio, 563 de las 9:52 horas del 30 de junio, 723 de las 10:20 horas del 9 de agosto, 1107 de las 10:00 horas del 30 de noviembre, todas de 2006; y 2 de las 9:35 horas del 10 de enero de 2007). En mi criterio, tal

hipótesis jurisprudencial la modificaría la nueva normativa ya que parte de la premisa de que, sin ninguna excepción la clase y duración de la jornada de trabajo le corresponde a la parte empleadora.

**H) *El pago o disfrute de los días feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones.*** Otra norma que viene a reforzar lo antes explicado en torno a la carga probatoria de los extremos laborales es ésta, pues implica que la parte empleadora deberá acreditar el pago o que la persona trabajadora disfrutó de esos extremos.

**I) *El cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de seguridad social.*** Este inciso amerita un especial comentario. En mi criterio, la norma somete a la carga probatoria del empleador de demostrar el pago adecuado de este tipo de obligaciones cuando sean objeto de pretensiones propias de un proceso ordinario entre la parte trabajadora y la patronal, por ejemplo, cuando se pida que el patrono cumpla su obligación de incluir en planillas al trabajador o a la trabajadora. Sin embargo, creo yo que este supuesto no sería aplicable al proceso especial de infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social (artículos 396 al 403 de la reforma y 669 a 681), ya que implicaría que, los casos en los que la parte acusada de esas infracciones fuera el empleador la carga de la prueba del cumplimiento de las normas de seguridad social le correspondería a él, lo cual iría en contra de la naturaleza sancionatoria de esos procesos (artículo 669). En otras palabras, la naturaleza sancionatoria de estos procesos conlleva que sea la parte acusadora la que debe demostrar la falta, siendo de aplicación el numeral 477 ibidem.