



**PRINCIPALES CAMBIOS DE LA
REFORMA PROCESAL LABORAL EN
COSTA RICA**

JULIA VAREALA ARAYA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, COSTA RICA



INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo de Costa Rica fue emitido mediante Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943, como resultado de lo que se ha conocido como la era de la Revolución Social, donde se consolidaron las principales garantías laborales de las personas trabajadoras, muy avanzada para la época y en cuanto a su cobertura subjetiva estableció que regularía *“los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de justicia social”* (art. 1); apostando así, por reglas claras como fuente para lograr la paz entre ambos colectivos del desarrollo económico del país.

Fue un acierto en el contexto nacional y fuente de reglas claras en el desarrollo de las relaciones laborales, tanto para nacionales como para extranjeros, porque se trata de una ley de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en el futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidad (art. 14).

En esa oportunidad se dispuso la creación de una jurisdicción especial de trabajo, y en cuanto a su organización y competencia se estableció que en materia de trabajo la justicia sería administrada por:

- Juzgados de trabajo (exclusivos para esta materia) en todos los cantones del país, previendo que mientras no existan en todos los cantones, esa labor se recargaría en lo que para la época se denominaban alcaldías comunes, que luego pasaron a denominarse juzgados contravencionales hasta la fecha, pero con límite de cuantía fijada por Corte Plena como máxima para el tema de su competencia. A esos despachos (ahora juzgados contravencionales se les asignó el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y de previsión social, las que, originalmente se elevaban en consulta ante los juzgados, sólo en el caso de absolver al acusado.

- Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, que se conformaban con la presidencia de la persona juzgadora de cada juzgado de trabajo.
- El Tribunal Superior de Trabajo (especializado y único en todo el país)
- La tercera instancia se establece para ciertos casos a partir de la Ley No. 668 de 14 de agosto de 1946, cuando se le da competencia a la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, limitando los casos que tendrían recurso ante ese órgano (no especializado)

En el campo de lo procesal se establecieron reglas básicas, dispersas pues no se dio una unidad especialmente para el tratamiento de la parte procesal, manteniendo normas dispersas lo que dificultaba el abordaje por los y las operadores del derecho. Por ello surgió la necesidad de reestructurar toda la parte procesal para la solución de los conflictos laborales.

Mediante la ley 9343 que rige a partir del 25 de julio del 2017, se dio una reforma, profunda y general al Código de Trabajo, el cual se modifica por completo en la parte procesal. Aborda tres ejes, a saber: derecho individual, derecho colectivo y lo relativo a los trabajadores del Estado.

En los tres ámbitos prevé la solución alterna de los conflictos. Potenciando especialmente en el ámbito privado la solución alterna en forma extrajudicial.

En casa uno de esos ejes se establecen cambios importantes. En el primero se establece una mayor tutela para las personas trabajadoras para lograr la tutela efectiva de sus derechos estableciendo la obligación del empleador de entregar la carta de despido con los hechos imputables para sancionar. Se establecen mayores causas de discriminación que son tutelables mediante el proceso de fueros especiales o "amparo laboral", se crea la asistencia letrada gratuita para grupos vulnerables, etc.

En el caso de los derechos colectivos se precisan los casos en que procede la huelga legal, se fijan los requisitos para la declaratoria de huelga, se da mayor protagonismo a las partes para la integración de los tribunales de conciliación y de arbitraje.

En el campo de los derechos de los y las servidoras públicas, se redefine la competencia para conocer de sus reclamos ante la jurisdicción y para negociar mediante convenciones colectivas o arreglos directos. Se establece el derecho de arbitraje obligatorio para los supuestos en que no pueden ejercer el derecho de huelga.

Se redefine la competencia por la cuantía, disminuyendo las instancias, fortaleciendo la especialización en la medida que lo permite el tema presupuestario.

Se precisan los principios procesales aplicables, se mejora la organización estructural y procesal, se fomenta la conciliación, se mejora el sistema recursivo en aras de la celeridad, se establece un procedimiento sumarísimo para atender la tutela de fueros especiales, se garantiza la defensa pública gratuita para grupos vulnerables, entre otros aspectos importantes.

Por razones presupuestarias la especialización se dará en forma gradual, logrando algunos avances con la reforma.

I. CAMBIOS EN LA PARTE ESTRUCTURAL

1. Se modifica la estructura orgánica de la jurisdicción laboral, pues pasa de tres instancias a dos, para conocer y resolver los casos de conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico y se mantienen los tribunales de conciliación y de arbitraje para los conflictos colectivos de carácter económico y social. En el primer supuesto la estructura es la siguiente:
 - a. Juzgados de trabajo: especializados, subespecializados, mixtos o por Ministerio de Ley
 - b. Tribunales de apelación: especializados y mixtos y Sala de Casación (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia)
2. Se crean nuevos juzgados y tribunales especializados y se le deja a la Corte Plena la competencia para ponerlos en funcionamiento cuando las necesidades del servicio de justicia así lo demande. También se le permite a Corte crear juzgados especializados y subespecializados (ejemplo, podrían ser nuevos de seguridad social, de empleo público, de ejecución). De esta forma se reafirma la necesidad de especialización de la jurisdicción laboral, procurado la gradualidad del cumplimiento de ese principio de especialidad.
3. Permite la utilización de los medios tecnológicos para la tramitación de los procesos. Con base en esa posibilidad se optó, por acuerdo de Corte Plena, de estructurar como juzgados electrónicos todos los que tramitan en la jurisdicción laboral, aumentando la capacidad instalada en ese tema.

II. ASPECTOS RELEVANTES EN LA PARTE PROCESAL

1. Los principios procesales

Por primera vez se especifican los principios procesales que rigen en el Derecho Laboral (Art. 421) como son, entre otros:

- a) La conciliación,
- b) la oralidad,
- c) la oficiosidad,
- d) la celeridad,
- e) la concentración,
- f) la intermediación,
- g) la búsqueda de la verdad real,
- h) la libertad probatoria,
- i) la lealtad procesal y
- j) la gratuidad.

Estos tienen relevancia teórico- práctico y, en su conjunto, la finalidad de que en los procesos laborales se cumpla el objetivo de la ley, como es la justicia pronta y cumplida.

Haremos de seguido una explicación de su contenido.

- a. La **conciliación** se debe fomentar, no solo a nivel extrajudicial, ante mediadores privados o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino también como **audiencia temprana** a solicitud de la persona trabajadora, en dos supuestos: 1) de previo a presentar la demanda, solicitando que se llame al empleador (a) y, 2) al presentar la demanda, en cuyo caso el proceso se mantendrá en suspenso hasta por tres meses (Art. 459). donde puede solicitar que antes de darle trámite al proceso se llame a la parte contraria a ese tipo de diligencia (conciliación)
- b. La **oralidad** cobra especial relevancia, pues se espera lograr una mejor comunicación entre las partes del proceso y la autoridad que dirige la audiencia y la celeridad; lo que va de la mano con otro de los principios propios de esos procesos, como son los de la concentración de los actos procesales en una sola audiencia, y sólo por excepción los procesos ordinarios se realizarán en dos audiencias (una preliminar y otra de juicio).

En el caso de los procesos especiales, entre ellos el de menor cuantía, la aplicación del principio de oralidad es fundamental. En este la sentencia tiene que

dictarse en forma oral (dando los fundamentos del pronunciamiento), consignando en forma digital la parte dispositiva. Solo en el evento de que alguna de las partes lo solicite, se digitalará la redacción integral de la sentencia. De esta forma, las partes pueden colaborar en la agilidad de la solución de los procesos, si se abstienen de pedir la redacción integral del fallo (539).

- c. La **oficiosidad** es un principio procesal que, si bien es cierto ha estado presente en la práctica en todos los despachos laborales, interpretando correctamente la existencia de ese principio, la novedad es que ahora si está enunciado como uno de los principios propios de los procesos laborales.
- d. El principio de **celeridad** (424 RPL) es uno de los transversales de todos los procesos laborales. Este se pretende lograr mediante la aplicación de otros principios propios y expresos de la reforma, como son el de **oralidad** y el de **concentración**. Podemos afirmar, sin ninguna duda, que la celeridad es la razón fundamental por la que se propuso, primero por el Poder Judicial, y luego por los legisladores, variar las estructuras de los procesos laborales, tanto en la parte de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico y los colectivos de carácter económico y social.
- e. La **concentración**, como se indicó, es un principio importante para garantizar la celeridad en los procesos. Con la reforma se logra un avance porque queda claramente establecido como un principio rector en los procesos ordinarios donde, por regla de principio, los actos procesales deben ser concentrados, por eso se parte de una sola audiencia con dos fases y solo en los supuestos justificados de casos complejos es donde se permite celebrar dos audiencias. También se establece la obligación de dictar la parte dispositiva al concluir la audiencia, de tal forma que las partes tengan el fallo el mismo día de la audiencia de pruebas. Esto pretende evitar acumulación de casos para fallo y el cumplimiento del principio constitucional de justicia pronta y cumplida. Así se marca una gran diferencia con las reglas vigentes, donde se permite hasta tres audiencias para recepción de pruebas y no obliga a dictar la parte dispositiva al terminar la recepción de pruebas.

Otro aspecto relevante sobre la **celeridad** y la **concentración** de los actos, es el establecimiento de sanción procesal de nulidad del fallo por el sólo hecho de dictarse fuera del plazo de cinco días (o diez si estamos ante caso que resulte con abundante prueba o compleja la resolución) establecido para ello (518 y 536, 537). También trae aparejada sanciones civiles y disciplinaria para la persona juzgadora que no redacta la sentencia dentro del plazo legalmente establecido, lo que no ocurre con la legislación vigente. El objetivo de esas normas es evitar el retraso en el dictado de las sentencias y el incumplimiento del principio de celeridad y también el de **inmediación**, pues no permite que el fallo lo dicte otro juez (a) distinto al que recibió la prueba, además de garantizar celeridad y justicia, pues la acumulación de asuntos para fallo, como ocurre, con bastante frecuencia, en la actualidad, va contra esos principios.

- f. La **inmediación**, además de establecerse como principio procesal en forma expresa, es de suma relevancia y su incumplimiento genera la violación del procedimiento y la nulidad del fallo respectivo, tal y como se indicó en el punto anterior. Con la exigencia de cumplir con este principio procesal se pretende garantizar a las partes que la misma persona que recibe las pruebas en la audiencia de juicio sea la que les dicte el fallo, pues se considera que está en mejor condición para una lectura y valoración adecuada de las pruebas aportadas en la audiencia de juicio.

- g. Al establecerse como principio la **búsqueda de la verdad real**, se le está fijando a la persona juzgadora un rol protagónico y cuidadoso, tanto en la recepción de las pruebas, durante la etapa de juicio, como al analizar todo tipo de pruebas aportadas oportunamente (Art. 422). En la búsqueda de la verdad real, la persona que juzga debe darle primacía a este principio sobre las expresiones formales, tutelando la indisponibilidad de los derechos (garante del cumplimiento del principio constitucional y legal sobre los derechos irrenunciables de la persona trabajadora) y la aplicación adecuada del principio pro operario, en sus tres reglas (in dubio pro operario, norma más favorable y condición más beneficiosa). Para concretar ese principio, en el marco de la libertad probatoria (que abandona el

sistema tarifado), quien juzga en materia laboral debe tener claro que la averiguación de la verdad debe desarrollarse sin obstáculos preestablecidos.

El fin último del citado principio es hacer justicia en el caso concreto, tratando de esclarecer lo que realmente aconteció como causa del conflicto sometido a su conocimiento y resolución, evitando que la desigualdad de la parte trabajadora, en el ámbito de la defensa en juicio, no se vea reflejado en el resultado del proceso. Este es, por lo tanto, una línea jurisprudencial que se viene a transformar en una regla procesal de orden público, que tiene como resultado esperable, el aumento de la confianza en la administración de justicia laboral, lo que está íntimamente ligado a la obligación impuesta a las personas trabajadoras de litigar con asesoría legal, imperativo que está ligado también al cumplimiento real del principio de oralidad en las audiencias de juicio.

- h. En cuanto al principio de **libertad probatoria**, les da un protagonismo a las partes. Estas tienen el derecho de proponer y presentar todo tipo de prueba para demostrar los hechos que de alguna manera influyan en la decisión del proceso, quedando limitados únicamente por la persona juzgadora, quien debe ser cuidadosa en el rechazo de pruebas ofrecidas oportunamente, de manera que la denegatoria de esta sea cuando se trate de pruebas innecesarias o inconducentes al objeto del debate.

Es oportuno recordar que, para que la prueba logre su fin, se debe otorgar a las partes libertad para que puedan ofrecer y aportar todas las pruebas que sean pertinentes, con la única limitación de aquellas que sean de carácter moral o que sean inútiles de practicar debido a la presunción (siempre y cuando se persiga con estas probar lo presumido: Devis Echandía). O sea, que debe garantizarse la libertad de medios de prueba, cuyo límite lo pondrá el juez (a) de acuerdo a la relevancia probatoria; y libertad de objeto de la prueba, en el sentido de que puede probarse todo hecho que de alguna manera influya en la decisión del proceso y que las partes puedan practicar.

- i. **Lealtad procesal** es otro de los principios procesales, este es novedoso dentro de la estructura procesal laboral. Lo encontramos en el artículo 427 de la Reforma.

Se considera falta de lealtad procesal y se autoriza a la autoridad jurisdiccional para que sancione, bajo la figura jurídica del fraude procesal, en los supuestos del citado numeral. Entre los actos contrarios a la lealtad y cometidos en fraude procesal, están los siguientes:

- ✓ Las demandas, incidencias o excepciones abusivas o reiterativas
- ✓ El ofrecimiento de pruebas falsas, innecesarias o inconducentes al objeto del debate,
- ✓ El abuso de las medidas precautorias y de cualquier mecanismo procesal
- ✓ La colusión (pacto contra tercero)
- ✓ El incumplimiento de órdenes dispuestas en el proceso
- ✓ El empleo de cualquier táctica dilatoria
- ✓ No cooperar con el sistema de administración de justicia en la evacuación de las pruebas necesarias para la averiguación de los hechos debatidos.

j. La **gratuidad o costo mínimo** es otro de los principios expresamente indicados en la Reforma Procesal Laboral (421). La gratuidad se manifiesta de varias formas. A encontramos en los contenidos de los artículos 10 (al que remite 425 de la reforma) y 454, no solo las gestiones administrativas ante el Ministerio de Trabajo que haga la persona trabajadora, los contratos y convenciones de trabajo que firme con el empleador en esa sede, sino también las gestiones que hagan ante los tribunales de trabajo, las que exige de gastos de papel sellado y timbres, del depósitos de dinero, cauciones de cualquier clase, salvo excepciones previstas por ley (es tema reserva de ley). Queda claro que las publicaciones que deban hacerse en el periódico oficia serán gratuitas. Con esa precisión se facilita el acceso a la justicia.

2. **Se incluyen principios sustantivos** (Art. 422), propios del derechos laboral y reconocidos doctrinaria y jurisprudencialmente, como es el caso del:

- a. Principio protector, en sus tres reglas (in dubio pro operario, norma más favorable y condición más beneficiosa) e

- b. Indisponibilidad de algunos derechos -irrenunciabilidad- (Art. 432)
- c. Los principios cristianos de justicia social.

3. **Se da una redefinición de competencias.** Esto ocurre porque:

- a. Se eliminan los criterios de cuantía para fijar la competencia de los juzgados de trabajo. Todos conocerán de los distintos asuntos laborales, sin que tenga relevancia para definir la competencia del juzgado. Para lo único que tiene relevancia la cuantía será:
 - ✓ Para establecer el tipo de trámite que se dará a los procesos ordinarios con trámite especial (Art.539)
 - ✓ Para determinar el tipo de recuso que tendrá la sentencia: casación o apelación. Tendrá casación los que sean de cuantía inestimable y los que superen el monto que determine Corte Plena

III. PROCESO ORDINARIO. NOVEDADES

1. Pretensiones, traslado y excepciones

El ordinal 495 de la Reforma, establece que la demanda será presentada por escrito o en formato electrónico, contrario al actual numeral 461, que no indica la forma de presentación, incluso el ordinal 463 expresamente regula la presentación verbal de la demanda.

Esta aclaración de la Reforma ligado a la existencia de la Defensa Social ha puesto sobre la mesa el tema de la presentación “apud acta” o verbal de la demanda en el Despacho, cuando el funcionario tomaba las manifestaciones. Se cuestiona si será permitido o no. En apego al principio de justicia pronta y cumplida y atendiendo a la necesidad de cada uno de los Despachos del país, yo creo que sí se podrá. Piénsese en el caso de un lugar donde no hay Defensa Social y el Defensor asignado está a horas de distancia, o cuando a un trabajador está a punto de prescribírselo el derecho a presentar la acción, en casos como ese –y otros que pueden ocurrir- no podría negársele a esa persona el acceso a la justicia.

También se amplían los requisitos de la demanda, por ejemplo el inciso 5) del artículo 495, 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. El inciso 6) añade que debe hacerse un ofrecimiento detallado de todos los medios de prueba y la documental debe ser presentada con la demanda.

Como consecuencia del incumplimiento de los requisitos de la demanda, actualmente el artículo 462, indica que se hará una prevención y que mientras no se cumpla lo ordenado, no se dará trámite a ninguna gestión del actor. El artículo 496 de la Reforma va más allá, porque indica que cuando no se cumpla con la prevención, se tendrá como consecuencia ordenar la inadmisibilidad y el archivo del expediente: *“El archivo provocará el fenecimiento del asunto desde el punto de vista procesal y solo podrá readmitirse para su trámite subsanándose las omisiones o los defectos prevenidos, teniéndose la demanda como no puesta para todo efecto”*. Ello implica que si no se cumple con lo prevenido, la demanda se archivará, se tendrá por no puesta, es decir, el plazo de prescripción continúa corriendo y si se vuelve a presentar otra vez la demanda, deberá hacerlo tomando en consideración los defectos anteriormente señalados.

Con relación al traslado de la demanda, actualmente el artículo 464 del Código de Trabajo, otorga un plazo entre seis y quince días, el cual es unificado por el numeral 497 de la Reforma en diez días, plazo que también aplica para el traslado de la contrademanda (artículo 498 de la Reforma), el cual anteriormente era de tres a ocho días (artículo 467 del Código de Trabajo).

Otro aspecto relevante de la Reforma son las excepciones. Actualmente el artículo 469 del Código de Trabajo señala que todas las excepciones se opondrán en el momento de contestar la demanda o contrademanda, salvo las de cosa juzgada, prescripción y transacción, que se pueden alegar antes de que se dicte sentencia de segunda instancia. La Reforma, en el ordinal 503 indica expresamente cuáles son las excepciones de previa resolución:

- Compromiso arbitral

- Falta de competencia: debe ser resuelta antes de la etapa de audiencias.
- Falta de agotamiento de la vía administrativa, cuando la parte hubiera optado por ese trámite
- Falta de capacidad de la parte, inexistencia o insuficiencia de la representación
- Existencia de defectos en el escrito de demanda o contrademanda que a juicio de la parte que la interpone impiden verter pronunciamiento válido sobre el fondo
- Litispendencia
- Indebida acumulación de pretensiones
- Improcedencia del proceso elegido
- Indebida integración de la Litis

Salvo la excepción de falta de competencia que se resuelve antes de la etapa de audiencia, las demás excepciones previas se reservarán para ser conocidas en la audiencia preliminar. El ordinal 504 de la Reforma, regula las excepciones materiales e indica que la transacción y prescripción pueden alegarse hasta en la fase preliminar de la audiencia en los procesos de única audiencia. También en la audiencia de juicio, podrán alegarse las excepciones de cosa juzgada, transacción y caducidad, con el fin de evitar promulgación de sentencias contradictorias..

2. Audiencias

Las audiencias en la Reforma son un aspecto de vital importancia que debe analizarse con cuidado.

El artículo 512 de la Reforma indica que el proceso se sustanciará en una audiencia oral, que se divide en dos fases:

- **Fase Preliminar**
- **Fase Complementaria o de Juicio.**

Se tramitará de la siguiente manera:

- Contestación de la demanda o reconvención
- Se emite una resolución en la que se pone las contestaciones en conocimiento de la parte contraria y se señala hora y fecha para la celebración de la audiencia, a más tardar un mes después.
- También en esa resolución se hace pronunciamiento sobre la admisibilidad de las pruebas a evacuarse en la audiencia.

- **Fase preliminar:**

El artículo 517 establece las actuaciones que se realizarán en la fase preliminar:

- ✓ Informe a las partes sobre el objeto del recurso y el orden en que es conocerán las cuestiones a resolver.
- ✓ Aclaración, ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes respecto de derechos irrenunciables.
- ✓ Intento de conciliación.
- ✓ Recepción de pruebas sobre nulidades no resueltas anteriormente, vicios de procedimiento invocados en las audiencia y excepciones previas no resueltas con anterioridad.
- ✓ En un único pronunciamiento se ordenará las correcciones, nulidades y reposiciones que sean necesarias. Si no se cumple, se dispondrá la inadmisibilidad de la demanda o contrademanda y el archivo del expediente.
- ✓ Recepción de las pruebas sobre excepciones previas o cuestiones de improponibilidad reservadas y emisión y emisión anticipada del pronunciamiento correspondiente, que hubiera sido admitidas al convocarse la audiencia.
- ✓ Se le da traslado sumarísimo sobre las pruebas allegadas al expediente y que se hubieran dispuesto al cursarse la demanda o la reconvención y se ordenarán las pruebas que se juzguen indispensables como complementarias o para mejor proveer.

➤ **Fase complementaria:**

El numeral 518 hace referencia a lo concerniente a la fase complementaria:

- ✓ Se leerán las pruebas anticipadas e irrepetibles, las cuales se incorporarán por esa vía al debate.
- ✓ Se recibirán las pruebas admitidas, en el siguiente orden:
 - Peritos
 - Declaraciones de parte y de los testigos que se hayan propuesto.
- ✓ Conclusiones.
- ✓ Deliberación: Este punto requiere especial análisis, pues regula la emisión del fallo en una audiencia oral, de la siguiente manera:
 - Se dicta de inmediato de manera oral la parte dispositiva.
 - Se señala la hora y fecha para la entrega del texto integral del fallo, dentro de los siguientes cinco días, el cual será escrito (salvo que ambas partes se manifiesten de acuerdo con la sentencia). Este lapso podrá postergarse por cinco días más en los procesos complejos o con abundante prueba.

3. Sentencia Anticipada:

Tal y como se indicó anteriormente, la regla general es que hayan dos audiencias: preliminar o complementaria. Pero existe una excepción: sentencia anticipada, que se da según lo dispone los numerales 506 a 511 de la Reforma, cuando:

- La parte demandada se allana a las pretensiones del actor
- No contesta oportunamente la demanda
 - Improponibilidad de la demanda (expediente se archiva):
 - ✓ La pretensión ya fue objeto de pronunciamiento en un proceso anterior con autoridad de cosa juzgada, de modo que el nuevo proceso sea reiteración del anterior
 - ✓ El derecho hubiera sido transado con anterioridad

- ✓ Cuando haya evidencia de demanda simulada o el fin perseguido en el proceso sea ilícito o prohibido.
- Prescripción y caducidad
- Asuntos de puro derecho: se dicta sentencia dentro de los quince días posteriores a la contestación de la demanda o contrademanda.

IV. RÉGIMEN PROBATORIO

La Reforma establece un nuevo sistema probatorio. En términos generales no se aplica estrictamente un sistema de “reversión de cargas probatorias”, se puede hablar de una redistribución. En ese sentido, el artículo 25 del Código de Trabajo indica que la prueba plena del contrato escrito sólo podrá hacerse con el documento respectivo. La falta de éste se imputará siempre al patrono.

En numeral 476 de la Reforma indica que “*La actividad probatoria en el proceso laboral tiene como objetivo fundamental la búsqueda de la **verdad material***”. Para ello, las partes deben actuar de buena fe y cooperar en el acopio de las pruebas.

La carga de la prueba (ofrecer o presentar prueba), según lo establece el numeral 477 de la Reforma, en cuanto los hechos

- Controvertidos
- Constitutivos
- Impeditivos

Le corresponde a quien invoca en su favor. La Reforma retoma la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y desarrolla los elementos que le corresponde probar al patrono, entre ellos están:

- La fecha de ingreso del trabajador
- La antigüedad laboral

- El puesto o cargo desempeñado y la naturaleza o las características de las labores ejecutadas
- Las causas de la extinción del contrato
- La entrega a la persona trabajadora de la carta de despido, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral
- 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
- La clase y duración de la jornada de trabajo
- El pago o disfrute de los días feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones
- El cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de seguridad social
- La justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o conductas señaladas como discriminatorias en todas las demandas relacionadas con discriminaciones
- Cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador o la trabajadora.

Sobre el criterio de valoración de la prueba, el ordinal 481 de la Reforma indica que se hará respetando el resultado del contradictorio, con criterios lógicos, de la experiencia, la ciencia, el correcto entendimiento humano y las presunciones humanas o legales. Actualmente, se aplica el artículo 493 del Código de Trabajo que indica que salvo disposición expresa en contrario, la prueba se apreciará en conciencia, pero el juez está obligado a expresar los principios de equidad y de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.

En aplicación al principio de motivación establecido en el artículo 421 de la Reforma, el párrafo segundo del citado numeral 481, señala que deberán expresarse los fundamentos fácticos, jurídicos y de equidad de las conclusiones y las razones por las cuales se les ha conferido menor o mayor valor a unas u otras.

V. FORMALIDADES DE LA SENTENCIA

Un cambio que introduce la Reforma en este aspecto, lo constituye la falta de resultandos en la sentencia, la cual según indica el artículo 560, únicamente deberá contener un preámbulo, una parte considerativa y una dispositiva.

Además, en todo pronunciamiento sobre extremos económicos o resolubles en dinero deberá establecerse de una vez el monto exacto de las cantidades, incluido el monto de las costas, de los intereses y adecuaciones que correspondan hasta ese momento. Solo excepcionalmente, cuando no se cuente en el momento del fallo con los datos necesarios para hacer la fijación, podrá hacerse una condena en abstracto, y deberán indicarse las bases para hacer la liquidación posteriormente. Esto resulta importante para agilizar la ejecución de la sentencia y que las partes no tengan que acudir a la etapa de ejecución de sentencia a menos que sea necesario por falta de datos.

VI. COSTAS

Este tema también contiene una innovación: los asuntos inestimables en que haya trascendencia económica, casos en los que el numeral 562 prevé que la fijación se hará con base en el monto resultante hasta la firmeza de la sentencia y, si la consecuencia del proceso se siguiera generando en el futuro el resultado económico, podrá agregarse al monto fijado, según criterio prudencia, hasta un 50%. Es decir, es una combinación, tanto de la condena en costas prudencial como porcentual que en el Código actual no existe.

También la Reforma recoge los casos en los que se puede eximir del pago de las costas, las cuales actualmente se toman del artículo 222 del Código Procesal Civil (según lo indicado en el numeral 452 del Código de Trabajo).

VII. INTERESES E INDEXACIÓN

La Reforma establece como efecto de pleno derecho de la sentencia el pago de intereses sobre el principal y la obligación de adecuar los extremos económicos principales, actualizándolos a valor presente, en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios para los consumidores del Área Metropolitana (indexación) –artículo 565-. Además, establece el pago a la Caja Costarricense de Seguro Social de las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones a la seguridad social, aun cuando esta institución no haya sido parte en el proceso –artículo 567-.

Es importante resaltar que el numeral 566, limita el pago de los salarios caídos al importe de 24 veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo.

VIII. MEDIOS DE IMPUGNACION.

Otro de los grandes cambios que trae consigo la Reforma es que ya no existirá una doble instancia. Actualmente, las sentencias emanadas del Juzgado de Mayor Cuantía, tienen apelación para ante el Tribunal y su sentencia, a la vez, puede ser impugnada ante la Sala Segunda como una tercera instancia rogada.

Con la reforma, las sentencias tendrán recurso de apelación o de casación, pero no ambos. El numeral 583, establece cuales pronunciamientos son apelables:

- Declaren con lugar las excepciones previas de incompetencia pro razón del territorio, litispendencia, improcedencia del proceso elegido y falta de capacidad de la parte, inexistencia o insuficiencia de la representación
- Resuelvan sobre las excepciones de incompetencia por la materia
- Denieguen o rechacen pruebas
- Desestimen las pretensiones de nulidad deducidas antes de la sentencia, inclusive durante la audiencia

- Resuelvan los procedimientos incidentales, incluidos los autónomos, como las tercerías, y los de nulidad cuando el vicio debe ser alegado en esa vía.
- Acuerden la intervención en el proceso de sucesores procesales, de sustitutos procesales o de terceros
- Le pongan término al proceso mediante solución normal o anormal, excepto cuando la ley le acuerde eficacia de cosa juzgada material al pronunciamiento
- Emitan el pronunciamiento final en la ejecución de la sentencia
- Aprueben el remate y ordenen su ejecución
- Denieguen, revoquen o dispongan la cancelación de medidas cautelares o anticipadas
- Ordenen la suspensión, inadmisibilidad, improcedencia y archivo del proceso
- Denieguen el procedimiento elegido por la parte
- Resuelvan de forma no contenciosa sobre la adjudicación de las prestaciones de personas fallecidas
- En los procesos de menor cuantía, las sentencias y demás resoluciones que le pongan término al proceso.
- Por su parte, el ordinal 586 –en concordancia con el numeral 55 de la Ley Orgánica del Poder Judicial- dispone que el recurso de casación procede contra:
 - La sentencia del proceso ordinario
 - Contra los demás pronunciamiento con autoridad de cosa juzgada material, por razones procesales y sustantivas.

Esta también es una innovación, porque actualmente la Sala Segunda se encuentra impedida para analizar aspectos de forma (artículo 559 del Código de Trabajo).

Para definir la competencia de la Sala Segunda, sí es necesario determinar la cuantía, porque solo podrá conocer de los asuntos de cuantía inestimable o, de una cuantía determinada exclusivamente por el valor de las pretensiones no accesorias, que se superior al monto fijado por la Corte Suprema de Justicia para la procedencia del recurso de casación.

Para determinar la admisión del recurso en procesos estimables, solo debe atenderse al valor de las pretensiones con entidad propia, o sea, que no resulten accesorias, como es el caso de los intereses e indexación.

Otro aspecto que debe resaltarse es, que la Sala Segunda pierde la competencia en los casos de riesgos de trabajo, los cuales únicamente tendrán recurso de casación.

Según lo determina el numeral 590 de la Reforma ambos recursos deben ser motivados; sin embargo, no es necesario citar normas jurídicas.

Los motivos del recurso no podrán modificarse o ampliarse y delimitarán los temas a conocer y la competencia del órgano de alzada para resolver.

El plazo para presentar el recurso de **apelación es de tres días y el de casación de diez**, a partir de la notificación de la sentencia (artículo 586 de la Reforma). Se da un cambio en el plazo para interponer el recurso de casación, pues actualmente es de quince días (numeral 556 del Código de Trabajo).

Otro cambio radica en el lugar de presentación, ya que el artículo 586 de la Reforma dispone que el recurso deberá ser **presentado ante el juzgado** que dictó la sentencia. Actualmente, según el artículo 556 del Código de Trabajo, el recurso se presenta ante la Sala Segunda.

IX. PROCESO DE MENOR CUANTÍA

Debe resaltarse que la Reforma sí prevé un “Proceso de menor cuantía”, en el numeral 539, según el cual los procesos que versen exclusivamente sobre pretensiones cuya cuantía sea inferior a la señalada por la Corte Plena para el recurso de casación se tramitarán con las siguientes reglas especiales:

- En una sola audiencia
- La sentencia se dictará de forma oral y, salvo que alguna de las partes solicite expresamente la redacción integral de la sentencia, únicamente la parte

dispositiva se consignará por escrito, excepto en los procesos tramitados electrónicamente en cuyo caso, esa parte será digitada

- La sentencia tendrá recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones.

Se ha discutido sobre la redacción integral de la sentencia, cuyo plazo no está expresamente establecido y se ha considerado que rigen los 5 días dispuestos en el ordinal 518 inciso 4 para los asuntos ordinarios, pero sin que exista la posibilidad de prórroga por otro plazo igual, sin excepción alguna deberán dictarse en 5 días.

X. MEDIDAS CAUTELARES

Las medidas cautelares se encuentran actualmente reguladas; sin embargo, la Reforma introduce en el numeral 489 una novedad: las medidas atípicas: *“También, podrá ordenar cualquier medida preparatoria o anticipada necesaria para la preservación del ejercicio de un futuro derecho, así como cualquier otra medida atípica que no exceda los límites de racionalidad y proporcionalidad”*.

Este avance es importante, pues se le otorga al juez la posibilidad de establecer medidas distintas a las expresamente establecidas: embargo preventivo y arraigo, las cuales continúan reguladas como lo están actualmente.

Se establece que la solicitud se tramitará en vía incidental. La solicitud se puede presentar antes de iniciar el proceso, durante la tramitación del ordinario e incluso durante la ejecución.

- Se pueden ordenar a solicitud de parte y de oficio únicamente en los casos previstos en la ley.
- Puede consistir en medida preparatoria o anticipada necesaria para la preservación del ejercicio de un futuro derecho, así como cualquier medida atípica, siempre que no exceda los límites de racionalidad y proporcionalidad. El órgano debe cuidar que no se incurra en extralimitaciones.
- En los procesos contra el Estado o cualquiera de las instituciones u órganos, que no versen sobre la violación de fueros especiales de tutela, cuando la pretensión

tenga como efecto la reinstalación al puesto de trabajo, se puede pedir como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto de despido o, en su caso, la reinstalación provisional de la persona trabajadora. Esa medida cautelar será procedente en los siguientes supuestos:

- Cuando la ejecución o permanencia de la conducta administrativa sometida al proceso pueda ser fuente de daños y perjuicios, actuales o potenciales, de difícil o imposible reparación.
- En los supuestos **no regidos por el derecho público**, cuando se impugne la validez o la injusticia del acto del despido **y se invoque alguna norma de estabilidad**.
- **Temas a considerar para otorgar la medida cautelar.** El órgano jurisdiccional debe ponderar: la seriedad de la petición y los intereses cuya tutela provisional se pide, las eventuales lesiones al interés público o a la armonía o seguridad de las empresas, de manera que no se afecten el funcionamiento de la organización o entidad, ni el buen servicio, si se mantienen situaciones inconvenientes. La **satisfacción del interés público, debe prevalecer** al resolver sobre la medida solicitada.

XI. ASPECTOS RELEVANTES EN EL DERECHO INDIVIDUAL

1. Discriminación

La Reforma pretende evitar y sancionar cualquier tipo de discriminación, para ello en el Título Octavo, expresamente regula la prohibición de discriminación. Se nota una ampliación de los motivos de discriminación contenidos en la legislación vigente.

Prohíbe toda discriminación por razones de edad, étnica, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o **cualquier otra forma análoga de discriminación** (artículo 404).

Es importante resaltar que debido a los cambios y situaciones que pueden vivirse a nivel laboral y la imposibilidad para el legislador de prever todas las posibles discriminaciones, éste optó por incluir la frase “*cualquier otra forma análoga de discriminación*”, lo que supone que no puede tratarse a ninguna persona por ninguna razón de manera diferente a las demás o discriminarla, y mucho menos despedirla (artículo 406). Lo anterior, porque todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones objetivas y subjetivas un trabajo igual, gozarán de los mismos derechos, en cuanto a la jornada y remuneración, sin discriminación alguna (artículo 405).

Para determinar la aplicación del principio de igualdad en material laboral, debe valorarse las condiciones de trabajo de cada persona, quienes deben estar en iguales condiciones objetivas y subjetivas, es decir, que cumplan con los requisitos del puesto, ejerzan las funciones, tengan el mismo horario, las mismas responsabilidades, entre otros posibles factores, entonces esas dos personas merecen la misma jornada y remuneración, por lo que no puede pagársele menos a alguien por razón de su religión, raza, orientación sexual, entre otros.

Un factor social importante que tomó en consideración la Reforma es el envejecimiento de la población. Es un hecho que la población adulta mayor va en crecimiento y uno de los problemas más grandes que enfrentan en el desempleo, sus fuerzas laborales son sustituidas por personas más jóvenes, que trabajan más y cobran menos. Cuando una persona pierde su empleo después de los 40 años, le es muy difícil colocarse bien y rápidamente, por lo que la Reforma en su ordinal 407 expresamente prohíbe a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o trabajadora.

Como consecuencia de irrespetar estas disposiciones, se tendrá en el caso del sector privado, la reinstalación en el pleno goce de sus derechos y en la Administración Pública y demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo indicado, será anulable e incluye una nueva causal de despido, porque el funcionario responsable de la ejecución

del acto discriminatorio, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 del Código de Trabajo (artículo 410).

A efecto de dar aún más protección a las personas víctimas de un actor discriminatorio, una de las novedades que incorpora la Reforma es el establecimiento de un **procedimiento especial de protección en fueros especiales y tutela del debido proceso**, regulado a partir del numeral 540.

Es importante destacar que éste procedimiento se aplica tanto a las personas trabajadoras del sector privado como del público (los servidores del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil y las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes) que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados. Ellos podrán impugnar en la vía sumarísima, con motivo del despido

2. Cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria.

La violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas. No es solamente el despido el acto que legitima al trabajador protegido a acudir al procedimiento sumarísimo, sino, también cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria.

Se encuentran dentro de esa previsión:

- Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.
- Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.

- Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.
- Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N.º 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.
- Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.
- Las denunciadas y los denunciados de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995.
- Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.
- Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.

El último párrafo del artículo 540 de la Reforma establece: *“También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por **cualquier causa**, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él”*. –el resaltado es suplido-. Tal y como se indicó líneas atrás es muy difícil para el legislador poder prever y desarrollar de manera taxativa todas los posibles escenarios de discriminación, por lo que optó por dejarlo abierto, en aras de proteger a la población trabajadora de cualquier tipo de discriminación que pueda suceder en el futuro.

Esta disposición también podría acarrear problemas y sobresaturar la jurisdicción laboral de éste tipo de procedimientos, pues serán preferidos por los trabajadores por su rapidez y quedará en el ámbito interno de cada quien determinarse víctima de discriminación. Si bien la procedencia del reclamo será determinada por quien juzgue, lo cierto es que deberá conocer y emitir un pronunciamiento de todos los casos que se le presenten, lo que podría implicar un problema de atraso, pues éstos deberán ser tramitados con prioridad de cualquier otro que se tramite en el despacho.

El trámite será el siguiente:

1. Presentar la solicitud de tutela ante el juzgado de trabajo competente, mientras subsistan las medidas o los efectos que provocan la violación contra la cual se reclama. La aplicación de tutela por violación del debido proceso, en el caso de despido, se regirá por el plazo de prescripción de seis meses (artículo 543).
2. El juzgado substanciará el procedimiento sin pérdida de tiempo, posponiendo cualquier asunto de diversa naturaleza que se tramite en el despacho:
 - ✓ Tendrá 24 horas después del recibo de la solicitud, el juez dará curso: Pide a la institución, la autoridad o a los órganos públicos o a la persona accionada, un informe detallado acerca de los hechos que motivan la acción (artículo 543).
 - ✓ Autoridad recurrida tendrá un plazo de 5 días después de la notificación para rendir el informe, el cual tendrá que acompañarlo con una copia certificada del expediente administrativo o del debido proceso (artículo 543).
 - ✓ Si **no se rinde el informe** en el plazo de 5 días y no se produce oposición de la parte demandada, o no se aporta la certificación del expediente del debido proceso cuando sea necesario, la acción se declarará con lugar, si de acuerdo con los autos, no amerita una solución diferente según el ordenamiento.

La falta de contestación o de presentación del expediente, no implica por sí solo que la acción va a acogerse, sino que el juzgador deberá valorar todo el material probatorio que consta en autos.

- Cuando **sí se rinde el informe**: El informe rendido y cualquier respuesta se pondrán a conocimiento por tres días a la parte promotora del proceso.
- **Audiencia**: Si es necesario evacuar pruebas no documentales, su substanciación se llevará a cabo en audiencia, la cual se señalará de forma prioritaria a los asuntos

de ordinario conocimiento del despacho. En tal supuesto, la sentencia se dictará en la oportunidad prevista para la substanciación del proceso en audiencia.

➤ **Otros aspectos relevantes del procedimiento de protección de fueros.**

- ✓ **Representación:** La firma del solicitante no requiere ser autenticada por la de un profesional o una profesional en derecho, si la persona interesada presenta personalmente el respectivo libelo; pero si fuera necesario debatir en audiencia, debe contarse con patrocinio letrado. En cuanto este aspecto se ha cuestionado qué sucede en los casos de una persona que no cuenta con los medios necesarios para proporcionarse un patrocinador letrado si podrá serlo por la Defensa Social, este es uno de los cuestionamientos que deberán resolverse pronto (artículo 542).
- ✓ **Suspensión del acto:** En el caso de actuaciones con resultados lesivos, en la misma resolución se **podrá** disponer la suspensión de los efectos del acto, y la parte accionante quedará repuesta provisionalmente a su situación previa al acto impugnado. No es una obligación del juzgador disponer la suspensión del acto, sino que será una opción a valorar en cada caso concreto, pero no se dispone de oficio.

En caso de suspenderse, esa medida se ejecutará de inmediato sin necesidad de garantía alguna y podrá revisarse y modificarse a instancia de la parte accionada, hecha mediante la interposición del recurso correspondiente, por razones de conveniencia o de evidente interés público, o bien, porque valorada la situación de forma provisional se estime que existen evidencias excluyentes de discriminación, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre el fondo.

Competencia:

La competencia del órgano jurisdiccional se limitará, para estimar la pretensión de tutela, a la comprobación del quebranto de la protección, el procedimiento o los aspectos formales garantizados por el fuero (artículo 545).

Por ello, el numeral 546 dispone que si la pretensión deducida no corresponde a este procedimiento especial, se orientará la tramitación de la forma que proceda. Cuando se presente alguna pretensión de tutela correspondiente a este procedimiento, de forma acumulada con otra u otras cuyo trámite deba realizarse en la vía ordinaria, será desacomulada y tramitada según lo previsto en esta sección, sin perjuicio del curso de las otras pretensiones.

Además, la sentencia estimatoria en estos casos no prejuzga sobre el contenido sustancial o material de la conducta del demandado, cuando la tutela se refiere, únicamente, a derechos sobre un procedimiento, requisito o formalidad.

Consecuencias:

Si la sentencia resultara favorable a la parte accionante, se decretará la nulidad que corresponda y se le repondrá a la situación previa al acto que dio origen a la acción, y condenará a la parte empleadora a pagar los daños y perjuicios causados. Si los efectos del acto no se hubieran suspendido, se ordenará la respectiva reinstalación, con el pago de los salarios caídos (artículo 545).

Si la acción se desestima y los efectos del acto hubieran sido detenidos, su ejecución podrá llevarse a cabo una vez firme el pronunciamiento denegatorio, sin necesidad de ninguna autorización expresa en ese sentido.

Un aspecto importante y discutido es el de la carga probatoria en estos procesos sumarísimos. Es al empleador al que le compete probar que la razón del cese del trabajador no fue discriminatoria y se siguió el debido proceso, por lo que el numeral 543 y 544 establecen que deberá aportar junto con la contestación una copia del expediente del debido proceso.

Debe resaltarse que esta normativa si bien es de nueva incorporación en el Código de Trabajo, no lo es en la normativa nacional, dentro de la que se encuentra la Ley n° 2694 del 22 de noviembre de 1960 “Ley sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo”, que prohíbe toda discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias,

fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación (artículo primero).

El 18 de julio de 2001, mediante Le No. 8107, se adicionó el Título XI al Código de Trabajo los artículos 618 a 624, mediante los cuales no solo se prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión (Art. 618), sino también el despido por esas mismas razones (Art. 620), al solicitar servicios o seleccionar personal (Art. 621). También estableció el derecho a denunciar antes los tribunales de trabajo toda discriminación (Art. 623). Asimismo, en el numeral 624 establece el derecho a la reinstalación en el trabajo original y al pago de indemnización de 12 salarios mínimos correspondientes al puesto del trabajador afectado, computados al momento del fallo.

Con esa normativa queda claro que el país ha mantenido y reforzado una política de no discriminación en el trabajo, por ninguna de los motivos antes señalados; de tal manera que, en la Reforma Procesal Laboral, una vez más se manifestó el legislador (a) a favor de las personas trabajadoras que son objeto de discriminación, potenciando la tutela efectiva de esta, dándole un instrumento procesal que le garantice una respuesta judicial oportuna, evitando que a violencia laboral le afecte en su derecho fundamental a tener un trabajo decente y conservarlo mientras no incurra en ninguna conducta contraria a las obligaciones impuestas por la legislación sancionatoria en ese campo.

XII. LA CARTA DE DESPIDO

Otra novedad es la contenida en el numeral 500 de la Reforma en cuanto a la **carta de despido**, pues en el párrafo segundo del citado artículo se indica que el empleador 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 del Código de Trabajo. Esta disposición recoge lo que ya ha sido ampliamente analizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que ha dicho que el patrono no puede alegar con posterioridad al despido otras razones distintas a las indicadas en la carta de despido. Aunado a ello, siempre en torno a éste tema, se mantiene la facultad del trabajador de

solicitarla en casos de renuncia, mutuo acuerdo y despidos con responsabilidad patronal, su entrega es obligatoria cuando la terminación del contrato de trabajo se da por un despido sin responsabilidad patronal, caso en que debe darse una descripción detallada de los hechos que fundamenta el despido. La entrega se hace personalmente y el recibido debe ser documentado.

En el supuesto que el trabajador se niegue a recibir la carta, el patrono deberá entregarla a la oficina del Ministerio de Trabajo de la localidad, se puede enviar por correo certificado dentro de los diez días naturales siguientes al despido.

XIII. SOLUCION ALTERNA DE CONFLICTOS.

Otro de los ejes centrales de la Reforma es la solución alterna de conflictos, la cual si bien no es una innovación, sí es un elemento que se pretende impulsar, tan es así que el numeral 451, dispone que salvo pacto o disposición legal en contrario, el otorgamiento confiere al apoderado o apoderada la facultad de solucionar el proceso mediante conciliación, aunque expresamente no se haya estipulado. No es necesario tener un poder especial para conciliar, pues se entiende que si no hay una prohibición expresa, podrá hacerlo.

Por su parte, el ordinal 456 de la Reforma acota que la:

- ✓ Conciliación
- ✓ Mediación
- ✓ Arbitraje

Serán **utilizados prioritariamente** como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad. En los procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de promover una solución conciliada del conflicto, por encima de la imposición que implica la sentencia.

También regula los medios de conciliación extrajudiciales, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna

de conflictos, en este último caso con la presencia de una persona abogada o de un representante sindical que asista a la parte trabajadora, podrán transigirse entre las partes los derechos en litigio, salvo los derechos irrenunciables (artículo 457). En este aspecto vendrá una tarea jurisprudencial importante, definir cuáles son derechos laborales irrenunciables y cuáles no. Su naturaleza irrenunciable viene dada desde el artículo 74 de la Constitución Política y también está contenida en el numeral 11 del Código de Trabajo; no obstante, la jurisprudencia debe uniformarse en cuanto a sus alcances y los efectos jurídicos de los acuerdos conciliatorios, como por ejemplo cuando producen cosa juzgada.

La Administración Pública y las demás instituciones de derecho público podrán conciliar, sobre su conducta administrativa, la validez de sus actos o sus efectos, con independencia de la naturaleza pública o privada de esos actos. Contrario a lo indicado en el poder para conciliar de los representantes de sujetos de derecho privados, en el caso los representantes de las instituciones del Estado deberán estar acreditados con facultades suficientes para conciliar, otorgadas por el órgano competente, lo que deberá comprobarse previamente a la audiencia respectiva, en el caso de intervención judicial (artículo 458).

Para potenciar la solución alterna previa, el numeral 459 de la Reforma acota que los trabajadores y trabajadoras pueden someter a conciliación su conflicto previo a la intervención de los órganos jurisdiccionales.

Un aspecto importante es la posibilidad de solicitar al órgano jurisdiccional que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso se intente una solución del caso, mediante la conciliación, que estará a cargo del mismo órgano. En ese caso, el proceso se mantendrá en suspenso hasta por tres meses, lapso durante el cual no correrá la prescripción.

Los empleadores también pueden hacer ésta solicitud, en este supuesto ambas partes deberán estar de acuerdo.

XIV. EMPLEO PÚBLICO.

En el sector público se mantiene y aumenta la tutela de los derechos individuales y colectivos. En el título undécimo se establece amplia regulación de los derechos de fondo y procesales de los servidores del Estado y de sus instituciones.

- Establece la definición de trabajador (a) del Estado, de sus instituciones u órganos. Establece que los servidores se rigen estatutario, leyes especiales y normas reglamentarias y por el Código de Trabajo en todo lo no contemplado en el régimen que les cubre (Art. 682 y 683).
- A los que están bajo el régimen privado se fija que será el régimen común y podrán conciliar en los procesos, negociar convenciones colectivas y laudos, con respeto a lo dispuesto en el Código y a las limitaciones que se fijan en la reforma.
- Establece una lista de funcionarios públicos excluidos del pago de las prestaciones contenidas en los artículos 28, 29 y 31 del Código de Trabajo.
- Se establece el derecho de huelga, con independencia de régimen jurídico aplicable- público o privado-, salvo en los servicios esenciales (Art. 707) y se impone, para su ejercicio, el respeto a lo dispuesto en los artículos 371 a 386 y 393 a 395)
- Establece el uso obligatorio del arbitraje en sede judicial, en los siguientes supuestos:
 - ✓ Cuando se trate de servidores públicos bajo cualquier régimen jurídico aplicable, cuando laboren en servicios esenciales y después de haber intentado la solución negociada (Art 705 a 709 y 393 a 395).

El numeral 420, faculta a la jurisdicción laboral para conocer de todas las prestaciones derivadas de las relaciones de empleo público, para el cobro o cumplimiento de extremos laborales, así como las impugnaciones o nulidades de actos u 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 deban ser ventiladas ante la jurisdicción laboral.

En estos procesos, se aplicará el principio de legalidad; sin embargo, las normas no escritas del ordenamiento podrán ser invocadas como fuente de derecho, cuando ello sea posible (artículo 423 de la Reforma).

También podrá plantearse como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto de despido o la reinstalación provisional de la persona trabajadora (numeral 493 de la Reforma).

En efecto, el numeral 493 establece que: *“En los procesos contra el Estado o cualquiera de sus instituciones u órganos, que sea de conocimiento de la jurisdicción laboral y que no versen sobre la violación de fueros especiales de tutela, cuya pretensión tenga como efecto la reinstalación al puesto de trabajo, podrá plantearse como medida cautelar la **suspensión de los efectos del acto de despido o, en su caso, la reinstalación provisional de la persona trabajadora**”.*

XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS JURÍDICOS, INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, MEDIANTE ÁRBITROS ESPECIALIZADOS.

A partir del ordinal 602 de la Reforma, establece que podrán someterse a arbitraje todas las controversias jurídicas patrimoniales, fundadas en derechos respecto de los cuales las partes tengan plena disposición y sea posible excluir la jurisdicción de los tribunales comunes, para lo que se suscribe un compromiso de arbitraje, a partir de lo cual, el tribunal arbitral será el único competente para conocer el conflicto (artículo 604).

El tribunal estará integrado por profesionales en derecho y una novedad es que éste puede ser, a elección de las partes, unipersonal o colegiada:

- **Unipersonal:** lo escoge, salvo acuerdo entre las partes, la autoridad competente de Ministerio de Trabajo o del respectivo centro de arbitraje
- **Colegiado:** Cada una de las partes designará de la lista a una persona y los dos designados escogerán a una tercera, quien presidirá el tribunal.

El ordinal 611 indica que la sentencia arbitral una vez firme, tendrá valor de cosa juzgada material y será ejecutable en la forma prevista en el procedimiento de ejecución.

XVI. DERECHO COLECTIVO

Por mucho, una de las innovaciones de la Reforma se enfocó en el Derecho Colectivo, regulando lo relativo a la solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social y los procedimientos para procesos de conciliación, arbitraje y calificación de huelga.

1. Arreglo directo

Regula lo relativo al derecho de los trabajadores y empleadores de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo. Dispone que para esos efectos los trabajadores pueden constituir consejos o comités permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros. Estos tienen como misión plantear ante el empleador, en forma verbal o escrita, las quejas o solicitudes. Les obliga a realizar las gestiones en forma atenta para que el empleador no pueda negar a recibirlos, lo que debe hacer a la mayor brevedad. Establece que durante la tramitación de una negociación de una convención colectiva de trabajo o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje, durante la ejecución de una huelga legal, el arreglo directo solo puede hacerse con la organización o comité responsable de la negociación colectiva o del conflicto.

Cuando las negociaciones conduzcan al arreglo se debe levantar acta y enviar copia auténtica al Departamento de Relaciones de Trabajo del MTSS.

El incumplimiento de disposiciones legales que protegen a los trabajadores por medio de arreglos directos es sancionado con multa (Art 617)

2. Procedimiento de conciliación

Este puede llevarse a cabo extrajudicialmente o ante el juzgado de trabajo (los juzgados que actúan por Ministerio de Ley no tienen competencia para conocer de estos procesos) del lugar donde surgió el conflicto.

Una de las novedades de la reforma es por la forma de integrar los tribunales de conciliación en conflictos de carácter económico y social.

Al presentar al juzgado el pliego de peticiones deben indicar el nombre de la persona que fungirá como árbitro conciliador

3. Conciliación

Se establece la posibilidad de tramitarla ante el Ministerio de Trabajo, ante órgano privado (cuando el conflicto es en el sector privado) o judicialmente. En este último caso debe integrarse el tribunal con los árbitros propuestos por las partes y por el juez, quien debe presidir. Esto marca una diferencia importante con la Reforma.

Los árbitros deben cumplir los requisitos de ser personas mayores de 25 años, saber leer y escribir, ser de buena conducta, ciudadanos en ejercicio encontrarse libres de las causales de excusa o inhabilitación previstas para los jueces (Art.649). Si el conflicto es contra alguna institución pública, los conciliadores deben ser abogados (as). Eso marca la diferencia de los procesos de conciliación llevados a cabo extrajudicialmente, donde los requisitos de los integrantes son ser árbitro conciliador certificado (Art.608)

Otra de las novedades de la reforma es que los procesos de conciliación que se inician extrajudicialmente pueden llegar a los juzgados para el trámite del arbitraje al que las partes se comprometieron.

4. Arbitraje

En este tema también se dieron cambios importantes, en la forma de integrar los tribunales. Pueden ser los mismos que iniciaron el proceso conciliatorio si es judicial. Dentro de los 8 días siguientes a la finalización de la primera parte del proceso (la conciliación), cada parte designa la persona que integrará el tribunal. También lo preside el juzgador. El arbitraje es obligatorio en los casos en que tanto en el sector privado como en el público le está prohibida la huelga a quienes laboran en servicios esenciales. También puede llevarse a cabo

extrajudicialmente, salvo en el caso de empleados públicos que debe ser judicial y los integrantes deben ser abogados cuando se trate del sector público

Si alguna de las partes no designa la persona que le representará como árbitro, o no deposita los honorarios que le fueron fijados, el tribunal será unipersonal, quedando el juez como tribunal unipersonal de pleno derecho, sin necesidad de resolución expresa. Esta es otra novedad de la reforma.(Art. 639).

5. Huelga

Para empezar en cuanto a los fines de la huelga, el artículo 371 de la Reforma, la permite tanto por conflictos económicos y sociales, como por jurídicos. Actualmente, se encuentra limitada a los “*intereses económicos y sociales comunes*”, no así a los conflictos jurídicos.

El ordinal 381 de la Reforma regula lo relacionado al porcentaje de apoyo de la huelga, de la siguiente manera:

- Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo existiera uno o varios sindicatos que, individual o colectivamente, reúnan la afiliación del cincuenta por ciento (50%) de las personas trabajadoras, la Asamblea General podrá convocar a la huelga conforme a lo dispuesto en el inciso e) del artículo 346 del Código de rito.
- Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiere un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reuniera el porcentaje del 50% de afiliación, se convocará un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores. (Dirección de la Inspección de Trabajo del MTSS, como vigilante de la legalidad de votación) En este caso la huelga se entenderá acordada si hubiese concurrido a votar al menos treinta y cinco por ciento del total de los trabajadores de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso y si obtiene el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos.

Actualmente, el numeral 373 del Código de Trabajo, se limita a indicar en el punto c) que debe constituir por lo menos el 60% de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate. La reforma pone de manifiesto la importancia de las organizaciones sindicales en las negociaciones colectivas, pues en primera instancia serán éstos los encargados de verificar el apoyo a la convocatoria de la huelga, pues incluso el numeral 372 de la Reforma indica que los titulares del derecho a huelga son los trabajadores y trabajadoras, quienes lo ejercerán por medio de sus organizaciones sindicales, o de una coalición temporal cuando no existiera una organización sindical o ésta no tuviera el número suficiente de agremiados.

Por otra parte, el artículo 384 de la Reforma, indica que será facultativo para los trabajadores, o las organizaciones sindicales solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga, de previo a su iniciación, pero si lo hacen no podrán iniciarla sin que esté firme la declaratoria de legalidad.

En cuanto a sus efectos dispone:

- ✓ La terminación de los contratos de trabajo o, en su defecto, el rebajo salarial o cualquier tipo de sanción solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga (artículo 380 de la Reforma)

Además, de conformidad con el artículo 385 de la Reforma, firmada la declaratoria de ilegalidad, la parte empleadora podrá ponerle fin sin responsabilidad para ella, a los contratos de trabajo de los huelguistas, cuando estos no se reintegren al trabajo en las 24 horas siguientes a la notificación de la resolución. Actualmente, el numeral 377 establece que la huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas, a quienes no se les debe dar la oportunidad de regresar a sus labores.

El artículo 378 dispone, que puede ejecutarse intermitentemente, de manera gradual o de forma escalonada. Lo anterior resulta importante para definir el concepto de huelga para

que al momento de analizar las acciones que se cataloguen como tal, no exista dudas sobre su modalidad.

Aunado a ello, el numeral 394 dispone, que mientras la huelga no haya sido calificada ilegal, se prohíbe la contratación de trabajadores temporales para sustituir a quienes huelguen. Es importante también mencionar la cláusula de paz, estipulada en el ordinal 395 de la Reforma. Se indica que tanto el derecho a huelga como al paro son irrenunciables, pero será válida la cláusula, en virtud de la cual se comprometa a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las parte no incumpla los términos de la convención o el instrumento colectivo.

CONCLUSIONES

1. La Reforma Procesal Laboral viene a remozar varios aspectos de la legislación vigente, no solo en temas procesales sino sustantivos, en cuanto se fijan y reafirman derechos fundamentales individuales y colectivos. En el primer caso, el derecho a la no ser discriminado por ningún motivo, recibir los derechos irrenunciables aunque no los haya deducido en la demanda, a recibir la carta de despido cuando se le sancione y a saber las causas del despido para ejercer adecuadamente el derecho de defensa, entre otros derechos. En lo relacionado con los derechos colectivos, se refuerza el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio de la huelga como medio de presión para lograr mejoras laborales y el respeto de derechos individuales violentados.
2. En lo procedimental se garantiza el derecho al acceso a la justicia, esto mediante la asistencia letrada gratuita, a contar con un proceso sumarísimo (especie de amparo laboral) para la tutela efectiva contra actos discriminatorios, a ser indemnizado por conductas discriminatorias, a contar con varias opciones para resolver los conflictos individuales y colectivos mediante la conciliación, al arbitraje judicial, en el caso de los empleados públicos, con independencia del régimen jurídico aplicable, cuando no puedan ir a la huelga por prestar servicios esenciales. También se les garantiza a las partes un trato respetuoso en las audiencias y se les exige comportamiento éticos, debiendo colaborar en la búsqueda de la verdad real, se sanciona el fraude procesal y se describen las conductas que lo configuran.
3. En síntesis, la Reforma Procesal Laboral viene a ser una de las más importantes decisiones legislativas en los últimos setenta años, posicionando a Costa Rica como un país de avanzada en el campo de la tutela efectiva de los derechos laborales y dejando reglas claras, tanto para los trabajadores como para los empleadores, de manera que, cuando tengan un conflicto y deban dilucidarlo ante los tribunales de trabajo, se les garantice una abordaje justo y equitativo y, sobre todo, con celeridad, con lo que se pretende fortalecer la confianza en la administración de justicia laboral.