

La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica

Jorge Mario Soto Álvarez¹

Recepción: 12 de marzo de 2007. Aprobación: 15 de agosto de 2007

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo comentar y analizar la reforma procesal que ha impulsado el Poder Judicial, al Código de Trabajo de Costa Rica, vigente desde su promulgación mediante Ley No. 2 del 26 de agosto de 1943.- El proyecto de reforma fue remitido por el Poder Ejecutivo a la Asamblea Legislativa y publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* el día 30 de setiembre del dos mil cinco, y se encuentra actualmente en conocimiento de la Comisión de Asuntos Sociales. Este proyecto pretende introducir el principio de Oralidad a los procesos laborales, con el objetivo de agilizar la duración de este tipo de procesos. Además la reforma pretende modificar temas relacionados con el derecho colectivo del trabajo, como la regulación de la huelga, y se regula la solución arbitrada y negociada de los conflictos colectivos económicos del trabajo. No obstante lo anterior, el proyecto no viene a solucionar el problema de la efectividad o materialidad de la sentencia, tema en el cual el suscrito hace una serie de recomendaciones. Finalmente pretende instaurar el Recurso de Casación en materia laboral, cuando lo más práctico y beneficioso para la tutela del trabajador es dejar este aspecto como está regulado actualmente como una tercera instancia rogada.

Palabras claves: Derecho, Código de Trabajo, reforma procesal laboral, principio de oralidad.

Abstract

The objective of this essay is to comment on and analyze the processed reform that the Poder Judicial has driven forward to Costa Rican Work Code. This Code has been in effect from promulgation by Law No. 2 on August 26, 1943. The reformed project was yielded by Poder Ejecutivo to Asamblea Legislativa (Congress) and published in the official Diary *La Gaceta* on the September 30, 2005.- Currently, it is under revision by the Social Affairs Commission.- This project seeks to introduce the Orality principle to the labourer processes in order to ease such processes. Additionally, this reform aims to modify topics related to collective work law like regulation of labor strikes and the negotiation of solutions for economic collective work conflicts. Nevertheless, the project will not solve the effectiveness nor the material nature problem of the verdict or judgment, topic on which the subscriber makes a number of recommendations. Finally, it aims to install the Cassation Resource in labour matters when the most practical and profitable for the worker is to leave this like a third begged instance, currently regulated. Key words: Law, Work Code, Labour Reform Project

Key words: Labour, Process Reform, Orality Principle.

I- INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo de Costa Rica, fue emitido por Ley de la República Número 2 del 21 de agosto de 1943, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 192, el 29 de agosto de 1943. Resulta evidente que las condiciones económicas, políticas y sociales del país se modificaron significativamente durante la vigencia de la citada normativa. De hecho, durante ese lapso se han dado grandes transformaciones jurídicas, tales como la creación de una Asamblea Constituyente en el año de 1949, que dio origen a la Constitución Política vigente, en noviembre de 1949, así como la creación del Tribunal Constitucional (o

Sala Constitucional como se le denomina en nuestro país), creada por Ley No. 7128 del 18 de agosto de 1989.

Durante estos años se han realizado pocas reformas sustanciales al Código de Trabajo, entre las que se destacan: 1) Ley N° 3702 del 22 de junio de 1966, que reformó los artículos 413 al 485, sobre el proceso ordinario. 2) Ley 7360 del 4 de noviembre de 1993, que modifica el Capítulo Tercero, del Título Quinto (artículos 363 y siguientes). Esta reforma establece una protección de los derechos sindicales, que no estaba contemplada en el Código de Trabajo

1. Jorge Mario Soto Álvarez. Departamento de Ciencias Sociales. Sede de Occidente, Universidad de Costa Rica.
[jsoto@poder-judicial-go.cr]

e introduce la noción de práctica laboral desleal² en el ordenamiento jurídico nacional, estableciendo la nulidad de actos antisindicales y la restitución de los derechos violados. 3) La más reciente, es introducida por medio de la Ley de Protección al Trabajador, N° 7983 del 16 de febrero del 2000, publicada en *La Gaceta* No. 35 del 18 de febrero de ese año. Esta Ley introduce modificaciones parciales al denominado “Auxilio de Cesantía”, que antes de la vigencia de esta reforma era un derecho discutible y litigioso, otorgado cuando terminaba la relación laboral con responsabilidad patronal o cuando el patrono despedía al trabajador por alguna causal y en sede judicial, no lograba acreditarla. Con esta legislación se crea (con las mismas cargas sociales existentes antes de la reforma)³, un Fondo de Capitalización Laboral y un Fondo de Pensión Obligatorio. El cincuenta por ciento del Fondo de Capitalización Laboral se le entrega al trabajador cuando termina el contrato de trabajo, sin importar las causas o motivos de esa ruptura, o bien si el contrato de trabajo continúa, se le entrega cada cinco años. Y el otro cincuenta por ciento, se traslada al Fondo de Pensión Obligatoria, del que se podrá disfrutar una vez que se acoja a su jubilación.

Otra particularidad digna de mencionar es que el Código de Trabajo de Costa Rica contempla en forma conjunta, normas de derecho procesal y normas de derecho sustantivo. Dicho en otros términos, no existe un Código Procesal de Trabajo. Y con la legislación vigente se permite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil⁴. Entonces la tramitación de los procesos laborales se caracteriza por su larga duración. Es una tramitación predominantemente escrita, con muchos recursos o medios de impugnación, donde brillan por su ausencia los principios de inmediación y concentración, típicos del Proceso Oral. La única particularidad del proceso actual, consiste en que el trabajador puede presentar la demanda, y hacer diferentes tipos de manifestaciones verbales durante el proceso (como por ejemplo la presentación de la demanda, ofrecer testigos y apelar la sentencia) sin necesidad de patrocinio letrado, lo que en la práctica se realiza ante los auxiliares judiciales y

no directamente ante el Juez. En estos momentos la tramitación de un proceso ordinario laboral, en todas sus instancias, tiene una duración aproximada a los 36 meses. Esta situación es grave, porque el trabajador satisface sus necesidades básicas, con el salario producto de su trabajo y, lógicamente, cuando es despedido deja de percibir esos ingresos.

2. Procesos de cambio

Como se indicó *ut-supra*, el proceso laboral en Costa Rica es predominante escrito. Aunado a lo anterior existe un gran nivel de litigiosidad en la sociedad costarricense, lo cual ha traído como consecuencia que los tribunales de justicia se encuentren saturados de expedientes. Como efecto del hecho anterior, los procesos judiciales se demoran varios años en su tramitación ordinaria. Y esto implica un incumplimiento del principio constitucional de justicia pronta y cumplida. Situaciones como las descritas han generado una gran preocupación entre los diversos sectores relacionados con materia judicial y un sentimiento de insatisfacción mayoritario en las personas usuarias del sistema de administración de justicia. Uno de los sectores más preocupados por esta situación es el Poder Judicial. Y en el seno de la Corte Plena se han emitido diversos Proyectos de Reforma Judicial, tales como: el Proyecto de Código Procesal Penal, el que fue aprobado, posteriormente, con algunas modificaciones en la Asamblea Legislativa, mediante Ley No. 7594 del 10 de abril de 1996. Asimismo a finales de la décadas del noventa la Corte presentó un Proyecto de Código General del Proceso, en el que se pretendía establecer un solo procedimiento para las materias civil, laboral, contencioso-administrativo y agrario. Por razones de especialidad de cada disciplina jurídica, se mantiene un Proyecto de Código General del Proceso para el derecho civil y agrario. Y se separaron en regulaciones jurídicas diferentes, la materia contenciosa administrativa, que ya tiene su Código Procesal Contencioso (aprobado mediante Ley No. 8508 del 28 de abril del 2006, publicado en el Alcance No. 38 de *La Gaceta* No. 120 del 22

2. Como ha sido señalado por Ermida Uriarte, el término de práctica desleal es un término importado, pues la noción de práctica laboral desleal se origina en Estados Unidos de América, en la “Ley Nacional de Relaciones de Trabajo” de 1936 conocida como “Ley Wagner” y fue posteriormente ampliada en la “Ley de Relaciones Obrero Patronales” de 1947 conocida como “Ley Taft Hartley”.- (1987: 13).
3. Es de entender que conforme al mandato del artículo 3 de la Ley de Protección al Trabajador, el aporte del tres por ciento cubre a todos los trabajadores, sean ligados por un contrato a tiempo indefinido, por un contrato a plazo fijo o por obra determinada. (Vargas Hidalgo, 2001).
4. **Artículo 452.** “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles...” Código de Trabajo vigente. Ley No. 2 del 21 de Agosto de 1943.

de junio del 2006. Entra en vigencia a partir del 1 de enero del 2008) y la materia laboral, cuyo proyecto de ley comentamos en el presente artículo. No obstante, esas legislaciones (la Procesal Penal y la Contencioso-Administrativo) y el Proyecto de Reforma al Código de Trabajo, tienen un común denominador, y consiste en introducir y aplicar el Principio de la Oralidad a la materia procesal de cada disciplina jurídica. Abandonando de esta manera el Principio de la Escritura, que ha regido los procesos judiciales de nuestro país, desde hace muchos años. Como es ya conocido, el Principio de Oralidad se caracteriza, principalmente, por la tramitación del proceso por audiencias, porque las participaciones de las partes son orales y en presencia del juez (con excepción de la demanda y contestación de demanda que siguen siendo escritas). De esta manera y conjuntamente con el principio de oralidad⁵ se aplican el principio de inmediatez y el de concentración, que pretende un contacto directo del juez con todos los intervinientes del proceso, y con la concentración se pretende, que la fase de juicio se celebre en una sola audiencia, o en audiencias consecutivas para casos complejos⁶.

3. Dificultades prácticas observadas con el proceso vigente

La mayor dificultad surgida como consecuencia de un proceso, predominantemente escrito, es sin lugar a dudas, la demora o el atraso judicial. Como se indicó, anteriormente la duración de un proceso ordinario laboral, luego de agotadas todas sus instancias, es de tres años, aproximadamente, sin contar en este período la etapa de ejecución de sentencia, cuando sea necesaria. Ello genera costos elevados en la administración de justicia para el Estado y también para el justiciable, a quien se le incrementa el pago de los honorarios de abogado. Por otro lado, ese atraso en la solución del conflicto genera insatisfacción y frustración en las personas sometidas a un proceso judicial. Además, otra de las falencias del sistema actual en materia laboral,

consiste en la falta de ejecución material de la sentencia. Porque en muchas ocasiones, y luego de un largo proceso judicial, el trabajador logra obtener una sentencia estimatoria. O sea, logra una sentencia favorable a sus intereses jurídicos, que se traduce en que el demandado (o patrono) debe pagar una suma de dinero a favor del trabajador. Pero, lamentablemente, sucede que en la práctica, en muchos casos, el patrono no tiene bienes inscritos a su nombre, ni tiene cuentas de dinero a su nombre en los bancos, ni un salario que pueda ser objeto de embargo. En estas situaciones, el proceso además de lento, resulta ineficiente, porque el trabajador no logra obtener la compensación económica reconocida en sentencia. Este grave problema práctico tampoco lo viene a solucionar el presente proyecto, por lo que sobre este tema en particular, debería regularse como se indicará posteriormente.

Como queda de manifiesto, el Código de Trabajo en materia procesal, resulta insuficiente para solucionar en forma ágil y eficaz los problemas jurídicos derivados de las relaciones obrero-patronales en el siglo XXI. Aparte de una tramitación escrita de los procesos, debe sumarse el excesivo y constante incremento de expedientes en materia laboral, consecuencia lógica del aumento de la población y de las relaciones laborales en los últimos treinta años. Aunado a lo anterior, al día de hoy, la jurisdicción laboral, en muchas partes del país, es administrada por jueces que conocen la materia civil, porque a partir del año dos mil se crearon juzgados especializados en materia laboral en las cabeceras de provincia. El resto de los cantones del país conocen juzgados mixtos. Y es más grave aún que el único tribunal colegiado especializado (de segunda instancia) que existe en nuestro país se encuentra en la ciudad de San José. En las otras provincias, los tribunales colegiados conocen de la materia civil y laboral. Entonces muchos de los principios procesales del derecho de trabajo no se aplican en forma adecuada y se desnaturaliza el proceso laboral.

5. El valor actual del principio de la oralidad se dirige a permitir la discusión, amplia y viva, formuladas por las partes en forma directa, sin sujeción a formalismos o a límites impuestos por la escritura o la mediación. Dentro del ambiente natural de la audiencia oral y pública los jueces tendrán la posibilidad de lograr una apreciación crítica de los hechos de la causa, para alcanzar certeza de todo cuanto se plante delante suyo y, con la autoridad otorgada, decidir un determinado asunto. (Cappelletti, 1971: 92).
6. El uso de la audiencia como centro y eje del sistema procesal pretende cumplir un fin triple. En primer lugar humanizar el proceso, a través de la inmediatez. En segundo lugar el uso de las audiencias permite concebir un proceso concentrado. Finalmente, por su medio, se concibe un sistema más fiel para aplicar un método concreto y empírico inductivo, en esta forma tanto las partes como los jueces investigan dentro del conjunto de los hechos y, como consecuencia del contradictorio, en uso de las facultades de la libre apreciación y valoración de las pruebas, los juzgadores llegan a descubrir el verdadero cuadro fáctico sobre el cual debe de pronunciarse el fallo. (Zeledón Zeledón, 2000: 10).

El juez tiene poco contacto directo con las partes involucradas en el conflicto y, principalmente, lo tiene con los documentos que integran el expediente; a lo sumo tiene contacto con los abogados de las partes. Esto sin duda alguna es violatorio de los principios de inmediatez y de humanización del proceso⁷, que surgen del contacto recíproco y permanente entre los jueces, las partes, sus abogados y las pruebas evacuadas durante la instancia judicial. Otra falencia del sistema actual lo constituye la ausencia de salas de juicios. Entonces la recepción de la prueba se realiza en las oficinas personales de cada juez, con lo que el principio de publicidad del proceso laboral queda reducido a un simple formalismo. En síntesis, el sistema escrito ha colapsado la administración de justicia por su alto atraso, pese a los esfuerzos institucionales que se realizan para tratar de solventarlo con el sistema actual. Esto tiene como consecuencia directa, al menos en algunos casos, el incumplimiento del deber, constitucionalmente impuesto, de brindar a los ciudadanos justicia pronta y cumplida.

4. Retos planteados para el futuro próximo

La obsolescencia de los procedimientos judiciales son señalados, constantemente, como una de las causas del atraso judicial, que resiente y caracteriza el sistema de administración de justicia de Costa Rica. Si se tiene en cuenta las características anteriormente señaladas de los procedimientos vigentes (un proceso con muchos recursos e instancias e ignorantes casi por completo de los principios de intermediación y concentración), el señalamiento es cierto. Como respuesta a esta situación, la Corte Suprema de Justicia se ha propuesto impulsar un Proyecto de Reforma Procesal Laboral con la creación de tribunales especializados en materia laboral en todo el país, y con la implementación del Principio de Oralidad al Proceso Laboral. No cabe duda de que con tribunales

especializados y disposiciones adjetivas también especiales, ese criterio fundamental, que en esencia constituye el llamado “principio protector” se puede materializar mejor en un entorno de cultura jurídica específica⁸.

A mediados del año dos mil cuatro, el Magistrado Orlando Aguirre Gómez, presidente de la Sala Segunda de la Corte, elaboró un proyecto de reforma del Código de Trabajo, con el fin de modificar el Título correspondiente a la Jurisdicción Especial del Trabajo, introduciendo como base del procedimiento el Principio de Oralidad, en procura de agilizar los procesos laborales y disminuir la mora judicial. Este proyecto fue enriquecido con las aportaciones de los magistrados propietarios y suplentes de la Sala Segunda. Una vez aprobado por la Corte Plena, fue puesto en conocimiento de las Cámaras Patronales, de los Sindicatos, del Ministerio de Trabajo, de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo y de los jueces de la jurisdicción laboral. Muchas de las sugerencias y observaciones realizadas por cada uno de estos sectores fueron incorporados al Proyecto de Ley que fue entregado a la Presidencia de la República. Posteriormente el proyecto fue remitido por el Poder Ejecutivo a la Asamblea Legislativa y publicado en el Diario Oficial *La Gaceta*, el día 30 de setiembre del año 2005, bajo el expediente legislativo número 15.990, y se encuentra en conocimiento de la Comisión de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa. Por lo expuesto, se puede afirmar, sin lugar a dudas, que el Proyecto de Reforma del Código de Trabajo, es el producto de una labor de consenso con la cual han contribuido todos los sujetos partícipes de las relaciones laborales y del proceso laboral, específicamente.

7. Señala Rivero Sánchez que “humanizar, en sentido estricto, significa crea una justicia con rostro humano. Con ello se pretende dar una respuesta al problema de la conformación del proceso y en general de la actividad judicial como una enorme, anónima, despersonalizada, extraña, lejana, fría, burocrática y deshumanizada maquinaria, cuya manera de ser y funcionamiento escapa a la inteligencia y comprensión del hombre común y entierra su confianza en el aparato judicial”. (1994: 88).
8. “La finalidad de la reforma es lograr un proceso mas sencillo y expedito, sin la exigencia de formas innecesarias. Se propone alcanzar esa meta, entre otras medidas, recurriendo a la oralidad, la disminución de las instancias, a la reducción y racionalización de medios de impugnación y la implantación de procesos especiales sumarísimos”. (Aguirre Gómez, 2005: 20).

5. Características relevantes del proyecto de reforma del Código de Trabajo

1) Como primer aspecto importante del Proyecto, puede señalarse la incorporación del llamado “proceso por audiencias”. En este tipo de proceso la demanda y la contestación se formulan por escrito y por medio de patrocinio letrado (por medio de abogado). Con esta situación se pretende solventar un problema que ocurre en la práctica judicial. Actualmente se aplica el principio de gratuidad. Entonces las demandas son presentadas en forma verbal por los trabajadores en los tribunales de justicia. Pero esto ha generado dos tipos de inconvenientes: el primero consiste en que en algunos casos el auxiliar judicial no toma en forma correcta la demanda, y no incluye todos los extremos petitorios que por ley le corresponden al trabajador, o la redacción de los hechos es confusa. Y después de contestada la demanda, no es posible ampliar las pretensiones. La segunda, consiste en que el trabajador, a pesar de tener asesoría profesional, el abogado litigante lo remite al despacho judicial, para que en éste le redacten la demanda, y se puede incurrir en la situación antes señalada. Entonces, con el patrocinio letrado se pretenden erradicar este tipo de inconvenientes. Pero se mantiene como caso de excepción una asesoría profesional gratuita, por medio de los abogados del Patronato Nacional de la Infancia para los casos de los trabajadores adolescentes, y por medio de Abogados de Asistencia Social (adscritos a la Defensa Pública), para los trabajadores (personas adultas) que no tengan medios económicos para pagar un abogado, o que no pueden llegar a un acuerdo de contrato de cuota litis con su abogado. De esta manera, la situación económica del trabajador no sería un obstáculo para tener derecho a una tutela judicial efectiva. Luego del escrito de contestación de demanda, de ser necesario, se convoca a una audiencia preliminar donde se aclararán las proposiciones de las partes que fueren oscuras, imprecisas u omisas; se intentará conciliar a las partes y si esto no ocurre, se procederá a resolver sobre nulidades no resueltas anteriormente, vicios de procedimiento invocados en la audiencias y excepciones previas. Posteriormente, pero en un plazo no mayor a dos meses y de resultar necesaria, se realiza una segunda audiencia, llamada audiencia de juicio, en la que se dará traslado a la prueba documental aportada por las partes, se leerán las pruebas anticipadas e irrepetibles y se incorporarán al debate. Se evacuarán las pruebas periciales, de declaración de partes y testimoniales admitidas, se formularán las conclusiones por las partes y se dictará la parte dispositiva de la sentencia. Y dentro del quinto día, se deberá redactar

la totalidad de la sentencia. A grandes rasgos esta descripción corresponde a la tramitación del proceso ordinario.

2) Otra característica importante consiste en que las sentencias dictadas en proceso ordinarios, procesos de seguridad social, así como procesos de protección de fueros especiales, y distribución de prestaciones de trabajadores fallecidos, procede únicamente el Recurso de Casación (art. 565 del Proyecto). De manera que para este tipo de procesos, se elimina el recurso de apelación de la sentencia y el recurso de Casación procede por razones de forma o procesales o por razones de fondo. Pero se puede afirmar que es un recurso informal, porque no es requisito de admisibilidad citar las normas jurídicas que se consideren violentadas. Pero sí es necesario señalar en forma clara y precisa las razones o los motivos por los cuales se considere que la sentencia deba ser anulada, o que la sentencia deba ser revocada (según sean los alegatos de una casación por vicios o formales o casación por el fondo).

3) Otra innovación relevante es la introducción de Procesos Especiales de naturaleza sumaria. Se pretende regular en forma expedita situaciones consideradas urgentes, y por ende se les debe dar un trámite procesal diferente al del proceso ordinario. Entre este tipo de situaciones se destacan las siguientes: a) Protección de Fueros Especiales (por ejemplo despido de trabajadoras en estado de embarazo, despido de trabajadores protegidos por fuero sindical y de trabajadores menores de edad. b) Distribución de prestaciones de trabajadores fallecidos. c) Proceso para la reinstalación de trabajadores que han sufrido accidentes laborales, y han sido despedidos. d) Procesos de calificación de movimientos huelguísticos.

4) El cuarto tema, objeto de una novedosa regulación, es lo relativo a los Conflictos Económicos y Sociales del Sector Público. En la actualidad la gran mayoría de los trabajadores de este sector, se encuentran ayunos de instrumentos legales del derecho laboral colectivo. Esto como consecuencia directa de los Votos de la Sala Constitucional, que ha declarado inconstitucional la negociación colectiva y el arbitraje, para aquellos empleados sometidos a un régimen de empleo público o a una relación estatutaria y que desempeñen función pública. Sobre este tema, resulta importante destacar la nueva regulación en materia de Huelga. El artículo 371 del Proyecto establece como requisito para declarar una huelga legal, una suspensión de labores ejecutada por un mínimo de tres personas, que representen un

cuarenta por ciento de los empleados involucrados en el conflicto. Además, indica que cualquier medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo se presume como una suspensión colectiva de labores. Esta reforma es importante porque con la legislación vigente el requisito o porcentaje numérico es muy alto. Con la normativa actual, se exige una suspensión de labores de tres o más trabajadores que representen el sesenta por ciento de los trabajadores que laboren en la empresa. Este porcentaje es tan elevado que inclusive algunos autores nacionales y dirigentes sindicales, han afirmado que con este porcentaje se está desnaturalizando el derecho constitucional de huelga. Otro elemento importante de mencionar es que con la nueva redacción de la citada normativa se está ampliando el núcleo del concepto a “cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo”.- En la actualidad, la mayoría de los ciudadanos desconocen la diferencia jurídica y conceptual entre los términos de huelga y paro patronal. Es común en la colectividad de los trabajadores e inclusive en algunos sectores sindicales, promover y organizar diferentes medidas de presión conocidas popularmente como “paro de labores (de unas horas o una audiencia) o los intermitentes” u otras similares como “tortuguismo”. Estos fenómenos cotidianos en la realidad laboral costarricense, se encuentran excluidos conceptualmente de la figura de la huelga, porque no implican una suspensión de labores. Con la nueva redacción, sí estarían incluidos dentro del concepto de suspensión colectiva de labores. Además, se actualizaría un concepto jurídico, a la noción real y fáctica del movimiento de huelga. También permite la Huelga en los Servicios Públicos, pero la prohíbe en los Servicios Públicos Esenciales⁹, salvo que se garantice la prestación de servicios mínimos esenciales, cumpliendo con los requisitos enunciados en el artículo 382 del Proyecto de Reforma. Y siguiendo el lineamiento de la Organización Internacional del Trabajo (y del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T.), se entiende por servicios públicos esenciales “aquellos cuya paralización ponga en peligro los derechos de la vida, la salud, la seguridad pública, el transporte mientras el viaje no termine, la

carga y descarga en muelles y atracaderos cuando se trate de productos perecederos o de bienes de los cuales dependa la vida o la salud de las personas”. Finalmente, con relación al tema del derecho de huelga, se establece un plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales. Vencido éste si no existe un arreglo entre las partes, el procedimiento de arbitraje resulta obligatorio.

En el Título IX, se establecen las disposiciones generales para regular los Conflictos Colectivos Económicos y Sociales en el sector público. Se enuncian los funcionarios que no pueden beneficiarse con algunos de los instrumentos de la solución de conflictos regulados en el Código de Trabajo. Se mantienen como medios de solución: el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje, pero establece cuáles son las disposiciones especiales o específicas, a las que deberán ajustarse los funcionarios del sector público. Finalmente, enuncia cuáles son las materias que podrían ser objeto de una solución negociada, haciendo la salvedad que en temas o materias que por su naturaleza pueda afectarse el principio de legalidad presupuestaria, la eficacia del acuerdo o negociación, quedará condicionada a su inclusión y aprobación en la Ley de Presupuesto o aprobación por parte de la Contraloría, cuando así sea requerido.

6. Conclusiones

Uno de los grandes problemas del proceso laboral vigente consiste en la ineficacia de las sentencias dictadas en el proceso laboral. Es frecuente hoy día que el trabajador acuda a los tribunales de justicia y soporte un largo proceso con tres instancias, donde pueda obtener una sentencia favorable a sus intereses jurídicos y económicos. Pero, en la práctica, resulta que después de todo este trámite judicial, el patrono no paga o no cumple con lo dispuesto en la sentencia y el trabajador debe acudir al proceso de ejecución de sentencia, que si bien es cierto su trámite es sencillo y expedito, en muchas oportunidades los patronos (tanto personas físicas como jurídicas) no tienen bienes inscritos a su nombre, ni tienen cuentas bancarias a su

9. “El reconocimiento del derecho de huelga que opera el artículo 28.2 de la *Constitución* tiene como límite expreso garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Se trata de una precisión que en el proceso de discusión y confección del texto constitucional no fue puesta en entredicho y ante la cual la doctrina científica estima unánimemente que resulta difícil oponerse a su lógica. O, dicho de otro modo, fuerza a todo crítico a la posición impopular de querer poner en peligro la existencia de la comunidad. El terreno en el que se mueve la especulación jurídica es, sin embargo, el de la interpretación de esa fórmula, que puede dar lugar a eventuales excesos aplicativos, pero no el de la negación de la oportunidad ni de la legitimidad de la misma. Los iuslaboristas, en suma y, como se ha visto, también los políticos discurren sobre la delimitación técnica del concepto, los criterios aplicables al mismo, la forma concreta que pueden adoptar las garantías que se instrumenten, pero partiendo siempre de la aceptación natural de dicho límite legal del derecho de huelga”. (Baylos Grau, 1988: 25-26-27).

nombre. El trabajador se siente burlado, porque no se materializa el derecho otorgado. Y la sentencia dictada a su favor, se convierte en un texto de buenas intenciones, o en lo que yo denomino una sentencia de adorno o de papel, porque el patrono por medios legales, logra burlar todo el sistema de administración de justicia. Y lo que es más grave, logra burlar los derechos individuales del trabajador. Esta falencia del sistema actual no la soluciona la Reforma al Código de Trabajo que se comenta. Por ello sería importante advertir de esta situación, a los señores Diputados de la Asamblea Legislativa, para que establezcan los medios correctivos necesarios. Sugiero, como medio de solución, lo establecido en la Ley de Procedimiento Laboral de España. En los procesos de seguridad social, para poder apelar, el recurrente deberá depositar en la cuenta del juzgado, el monto de la condenatoria impuesta. Bajo el apercibimiento de que en caso de omisión, se declara inadmisibles el recurso. Además, en los procesos relativos al disfrute de vacaciones, concreción horaria, determinación de permisos de lactancia e impugnación por sanciones a faltas (que no sean graves), carecen de recurso de apelación, aquellos procesos con una estimación inferior a los mil ochocientos euros, suma que resulta elevada para nuestra economía en estos momentos. Pero el aspecto relativo a la cuantía podría ajustarse a nuestra realidad económica en la Asamblea Legislativa. Lo importante sería establecer algunos tipos de procesos como los relativos a la Seguridad Social (riesgos de trabajo y pensiones), además de procesos ordinarios donde se reclamen vacaciones, aguinaldo y salarios (derechos indiscutibles en cualquier relación laboral), donde se aplique el criterio de la Legislación Española, en el sentido de que para ciertos tipos de procesos, para poder ejercer el recurso de apelación (y con la normativa del Proyecto, sería el Recurso de Casación), la parte recurrente debería depositar el importe de la condenatoria.

Otro aspecto fundamental que debe implementarse con la aprobación de la reforma al Código de Trabajo, consiste en hacer las modificaciones estructurales correspondientes a los juzgados de trabajo. Porque hoy en día en nuestro país, las Salas de Juicio, únicamente operan para la materia penal. Los Jueces de la materia civil, laboral y de familia entre otras, debemos de realizar los juicios en las oficinas particulares del juez, las cuales no reúnen las condiciones necesarias e idóneas para la celebración de un juicio. Por ejemplo, en la actualidad el principio de publicidad se ve disminuido en materia laboral, porque las oficinas de los jueces son pequeñas, con dificultad pueden ubicarse las partes, los

abogados, el testigo declarante, y el juez. Al menos esto es una realidad para los jueces de provincia, que son la gran mayoría. Asimismo y teniendo presente que en el proyecto la sentencia carece de recurso de apelación (se le otorga únicamente el recurso de casación), y como se va a implementar el sistema de oralidad (entonces no es posible una transcripción literal de las declaraciones), se les deben de suministrar y dotar a los juzgados de trabajo, del equipo tecnológico necesario para la grabación (por cassette o vídeo) del debate, para que éste pueda ser utilizado ante la Sala de Casación. Finalmente y como tercera observación, de ser aprobada esa reforma, se requiere lógicamente un período de transición o disposición transitoria, fijando una fecha de entrada en vigencia (como ocurrió cuando se aprobó el Código Procesal Civil) y que durante ese lapso se realicen, por medio de la Corte Suprema de Justicia, de las Universidades y del Ministerio de Trabajo (entre otros órganos) cursos de capacitación, charlas y foros para jueces, auxiliares judiciales, abogados litigantes y estudiantes de derecho, para que logren conocer y estudiar la futura normativa antes de su entrada en vigencia. Finalmente, el proyecto de reforma pretende establecer en materia laboral el Recurso de Casación, indicando motivos o causales de casación por la forma y casación por el fondo. Considero que lo más conveniente para las partes del proceso y para garantizar el acceso pleno a la justicia, sería dejar este tema regulado como se encuentra actualmente, es decir, como una tercera instancia rogada, donde basta indicar los motivos de inconformidad de la sentencia para que la Sala Segunda entre a conocer de los agravios del recurrente, porque en materia civil, donde impera el Recurso de Casación, muchos asuntos son rechazados de plano, y otros mediante resolución considerada, porque los abogados no redactan en forma correcta el recurso de casación. Si esta situación se repitiera en materia laboral, se le podría ocasionar un perjuicio a las partes del proceso (trabajador o patrono) porque el Tribunal de Mayor Jerarquía del País, no resolvería los recursos interpuestos por deficiencias de los abogados litigantes al momento de plantear y redactar el Recurso de Casación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre Gómez, Orlando. 2005. *Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica*. San José: Litografía e Imprenta LIL S.A.

Baylos Grau, Antonio. 1988. *Derecho de Huelga y Servicios Esenciales*. Segunda Edición. Madrid: Editorial Tecnos.

Cappeletti, Mauro. 1971. *Procedure orale et procédure écrite*. Paris: Giuffrè.

Código de Trabajo. Ley No. 2 del 21 de agosto de 1943.

Ermida Uriarte, Óscar. 1987. *La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: Editorial Fundación de Cultura Universitaria.

Rivero Sánchez, Juan Marcos. 1994. "Proceso, Democracia y Humanización". *Revista Judicial*. 60.

Vargas Hidalgo, Ricardo. 2001. *Aspectos Prácticos de la Ley de Protección Al Trabajador*. San José: Editorial de Investigaciones Jurídicas.

Zeledón Zeledón, Ricardo. 2000. *La gran Reforma Procesal*. San José: Editorial Guayacán.