
LOS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS PREVIOS A LA REFORMA PROCESAL LABORAL INTRODUCIDA POR LEY NÚMERO 9343

Recibido: 10 junio 2018

Aprobado 16 agosto 2018

Dr. Jorge Olaso Álvarez*
jolaso@poder-judicial.go.cr

RESUMEN

La década de 1940 en Costa Rica fue determinante para la consecución de muchas conquistas sociales. Algunas de ellas fueron el Código de Trabajo y las garantías que se incluyeron para la clase trabajadora. Ahora bien, la Reforma Procesal Laboral, que entró a regir el 25 de julio de 2017 en Costa Rica, se califica como la más importante desde aquel momento. Estuvo en la corriente legislativa por casi dos décadas, y una gran mayoría de diputados y diputadas la aprobaron. Conocer los antecedentes legislativos de esta gran reforma resulta pertinente para entender el proceso evolutivo que el país ha tenido en esta materia, y cómo, a pesar de las luchas de diferentes intereses políticos, estas fuerzas se unieron para realizar una nueva y necesaria promoción del derecho laboral. En razón de ello, el presente trabajo muestra el camino que ha llevado la legislación laboral más importante en Costa Rica y que ha permitido, en definitiva, el estado normativo actual con lo que se ha denominado la gran Reforma Procesal Laboral.

Palabras claves: Reforma, proceso laboral, Costa Rica, derechos individuales, derechos colectivos, fueros especiales, principios procesales.

ABSTRACT

The decade of 1940 in Costa Rica was decisive for the achievement of many social conquests. Some of them were the Labor Code and the guarantees that were included for the working class. Now, the Labor Procedural Reform, which came into force on July 25, 2017 in Costa Rica, is qualified as the most important since that time. It was in the legislative current for almost two decades, and a large majority of deputies and deputies approved it. Knowing the legislative history of this great reform is relevant to understand the evolutionary process that the country has had in this matter, and how, despite the struggles of different political interests, these forces came together to realize a new and necessary promotion of the right labor. Because of this, the present work shows the path that has taken the most important labor legislation in Costa Rica and that has allowed, in short, the current normative state with what has been called the Great Labor Procedural Reform.

Keywords: Reform, labor process, Costa Rica, individual rights, collective rights, special jurisdictions, procedural principles.

* Juez de la República de Costa Rica desde hace 28 años. Profesor universitario en la Escuela Libre de Derecho, Universidad de Costa Rica y Profesor de la Escuela Judicial de Costa Rica. Master en Derecho Laboral y de Seguridad Social de la UNED, actualmente, se encuentra terminando sus estudios de Doctorado en Derecho. Autor de las siguientes obras "La prueba en materia civil" y "La prueba en materia laboral", "Derecho Sancionatorio Laboral", "Manual de Desarrollo Esquemático de la Reforma laboral" y autor de diversos artículos en materia civil, comercial y laboral. Ganador del Premio Ulises Odio por el libro "La prueba en materia laboral", en 2017. Laboró como Juez de Tribunal de Apelaciones en el Tribunal Segundo Civil, Sección Primera de San José. Magistrado de la Sala Segunda.

1. LOS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS PREVIOS A LA REFORMA PROCESAL LABORAL INTRODUCIDA POR LEY N.º 9343

1.1. PROYECTO DE REFORMA INTEGRAL AL CÓDIGO DE TRABAJO DE 1943, DE LOS AÑOS OCHENTA. EXPEDIENTE 9234

A través del Decreto Ejecutivo n.º 10281-MTSS, publicado en la Gaceta de julio de 1979, se integró una comisión especial encargada de elaborar una revisión integral del Código de Trabajo y la normativa complementaria y adaptarlas a la doctrina de la época. La Comisión, en su inicio, fue integrada por los licenciados Óscar Bejarano Coto, Álvaro Valerio Sánchez, Antonio Hernández Brenes y el doctor Bernardo van der Laat Echeverría, y con esa integración, trabajaron un año hasta octubre de 1981.

La reforma promovía una separación entre el derecho sustantivo y el procesal y entre el derecho individual y el colectivo, dado que, en la normativa de 1943, se encontraban entremezcladas. A su vez, diferenciaba entre principios y disposiciones generales. Se dividía en 7 títulos y 42 capítulos. El título 1º, se denominaba “Derecho del trabajo”; el 2º, “De los contratos o relaciones individuales de trabajo”; el 3º, “Condiciones de trabajo”; el 4º, “De la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo”; el 5º, del “Derecho colectivo del trabajo”; el 6º, “De la prescripción, sanciones y responsabilidades”; y el título 7º, “Disposiciones finales”.

En el Capítulo I, título I, se pretenden resaltar los grandes principios del proyecto, sin perjuicio de que, en la parte colectiva o individual, se incluyan los mismos enunciados, y se reitera el lineamiento de que la justicia social es un medio de libertad y de cooperación económica entre los diversos sectores interesados. Entre los motivos para no discriminar, es interesante que, ya para esos

tiempos, se introducía la condición física para así proteger a las personas con discapacidad. Se desarrollaban principios esenciales del derecho del trabajo como lo son: el contenido mínimo de beneficios, la irrenunciabilidad de derechos, la especialidad de la legislación laboral y el principio pro operario. Se permitía la transacción en materia laboral en casos concretos.

En el Capítulo II, se promueven normas de contenido general, tales como la declaratoria de orden público de la legislación laboral y de aplicación obligatoria a toda relación de esa naturaleza. Con respecto a los sujetos del derecho del trabajo, se introduce una definición de “empresa”, así como se promulga la imposibilidad de aplicar prácticas abusivas. En cuanto a la aplicación del derecho de trabajo en el territorio, se pretende introducir la situación del trabajo en el extranjero, cuando esa legislación establece derechos o beneficios superiores a los de la legislación nacional, también se establece la competencia de los tribunales nacionales para conocer de esos casos. En cuanto a las formas de integración de la normativa laboral, se varía el paradigma en relación con la norma constitucional, para que esa jerarquía surja primeramente de los convenios ratificados por la nación. Se establecen las bases de la política migratoria y se regula la contratación de personas trabajadoras costarricenses en el extranjero, para hacerlo más acorde a la realidad de ese momento histórico.

En cuanto al derecho individual al trabajo, se enfoca primero una regulación tendiente a desarrollar los principios relativos a los contratos individuales de trabajo, sus modalidades, los derechos y obligaciones de las partes, su suspensión y terminación. Al ser un proyecto que surge del Poder Ejecutivo, se busca hacer una regulación expresa del ius variandi.

El título IV presenta la particularidad de que enfoca el tema de la protección de las personas trabajadoras durante el ejercicio de sus labores, ya que la comisión redactora tomó en consideración

que, para esa fecha (1979), se encontraba presentado un proyecto de Ley de Riesgos de Trabajo sometido por el Poder Ejecutivo, al no ocurrir así, la Comisión decidió tomar íntegro el primer dictamen afirmativo de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

El Capítulo II pretende realizar conceptualizaciones importantes en el contrato a tiempo indefinido, a plazo fijo o por tiempo determinado y, finalmente, por obra determinada o a precio alzado. Para limitar la posibilidad de los contratos a tiempo determinado, solo puede pactarse cuando lo permita la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar. En cuanto a contratos especiales, se incluyen los contratos de trabajo de campo, servicios de confianza, deportes profesionales y agentes de comercio o similares.

En el Capítulo III, se regulan los derechos y las obligaciones de los empleados, las empleadas y las personas trabajadoras, y se incluye la prohibición de discriminarlas por razones de raza, color, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, filiación, situación económica. En cuanto a las prohibiciones a las personas trabajadoras, se les prohíbe la competencia o concurrencia con su empleador, dentro del mismo ramo de actividad, para fortalecer el principio de buena fe. En relación con las suspensiones a los contratos de trabajo, se precisan más los procedimientos para la tramitación y resolución cuyo pronunciamiento corresponda a las autoridades administrativas de trabajo. Con respecto a las suspensiones originadas en enfermedad, se eleva a seis meses el plazo de suspensión, por razones de humanidad, pues los redactores justifican que no es justo que únicamente se le retenga el empleo por tres meses a una persona con antigüedad labora.

En el Capítulo V, se introduce un tema de relevancia en cuanto al preaviso, ya que se dispone que, después de diez años de servicio, por cada decenio o fracción no menor de cinco años, se debe

otorgar un mes adicional de servicio. La cesantía se eleva a doce meses de salario y se instituye un fondo de cesantía a cargo del patrono; pero que será propiedad de la persona trabajadora, en un 50% a la finalización de la relación laboral, por cualquier causa que esta se produzca, y el restante 50% se mantendrá en la cuenta individual de la persona interesada.

El Capítulo VI está dedicado al *ius variandi* y fija los lineamientos en que la parte empleadora o trabajadora debe someterse.

El título III regula las condiciones de trabajo. Está integrado por siete capítulos y cuatro secciones. Establece la obligatoriedad de la parte patronal de disponer un sistema de licencias, con goce de salario y sin él, para casos tales como el matrimonio, fallecimiento de parientes cercanos, estudios, desempeño de funciones sindicales, cooperativas y asociaciones solidaristas. Los descansos obligatorios son regulados en la Sección I, la variación más importante es la generalización del pago del descanso semanal, cuyo beneficio lo tienen en la actualidad solo las personas trabajadoras que laboran en establecimientos comerciales, o las que tienen fijado su sueldo en forma quincenal o mensual. En la Sección II, se fija un incremento de las vacaciones cada quinquenio.

En el Capítulo III, se regula el tema de los salarios, únicamente en materia de embargos, ha sido mejorada para evitar abusos para personas trabajadoras agropecuarias pues en ningún caso, podrá pagarse a la persona trabajadora una suma inferior al salario mínimo legalmente establecido. Con ello, a su vez, se buscaba evitar que, por la vía de algún suministro en especie, se le deduzca una suma sustancial del salario mínimo. En el Capítulo IV, se regulan los otros beneficios adicionales dentro del régimen de las condiciones de trabajo.

En la Sección I, se regula una innovación en torno al aguinaldo, ya que este será pagado en dos tramos: un 50% dentro de los primeros

10 días de diciembre y, el segundo, dentro de los primeros 10 días de febrero. La Sección II contiene una novedad en el tema de invenciones, para estimular la creación de las personas trabajadoras y la participación de esos beneficios para los empleadores, cuando proceda.

En el Capítulo V, se introducen las normas reglamentarias en el seno de la empresa. Dichos reglamentos deben existir en toda empresa que tenga diez o más personas trabajadoras. En el proyecto, se busca institucionalizar la participación del Comité Permanente de trabajadores o, en su caso, del sindicato titular de la convención colectiva para la aprobación de ese reglamento.

En el Capítulo VII, se regula el trabajo de los y las menores de edad. En este apartado, el proyecto consultó a asesores de la OIT para ajustarlo a las convenciones ratificadas por el país. Así se pretendía fijar la edad mínima de 15 años para poder laborar, aunque se propusieron excepciones para autorizar el trabajo a partir de los 13 años, exigiendo para esto una aptitud médica que le permitiera ejecutar la labor.

Los títulos 5, 6 y 7 regulan el derecho colectivo, la prescripción, las sanciones, las disposiciones transitorias. En el título 5° comprende los problemas colectivos de carácter económico social, ya que los conflictos jurídicos colectivos se rigen por las mismas reglas de los conflictos jurídicos individuales. El proyecto efectúa un reordenamiento general realizado, para que las normas se encuentren en un solo título y, dentro de un orden lógico, brinden la regulación necesaria para corregir esos problemas. Se suprimió el término “contrato colectivo de trabajo”, pues contenía una contratación llamada “contrato de equipo”.

En los Capítulos I y II, se establecen las disposiciones generales de los sujetos del derecho colectivo, se presentan los principios generales tendientes a desarrollar la formación de la voluntad colectiva, tales como el de mayoría

absoluta, voto directo y secreto, un voto por persona, aparte de la intervención de la voluntad sindical cuando existe representatividad debidamente acreditada.

Se regula la parte de acuerdos colectivos, cuidando la posibilidad de conflictos entre sindicatos y patronos, en cuanto a superponer arreglos sobre convenciones colectivas o viceversa, lo que permitiría interferencias dentro de la mecánica de los instrumentos colectivos que solo podrían conducir a prácticas desleales que son prohibidas (Capítulo VI).

En materia de convenciones colectivas que contienen la titularidad de los sindicatos de personas trabajadoras o de patronos, se enmarca la actividad de las partes dentro del proceso de negociación (Capítulo V), regulando por aparte las negociaciones colectivas en el sector público y siguiendo las pautas establecidas en un Congreso Jurídico realizado en 1980 en el Colegio de Abogados y de Abogadas de Costa Rica.

En este proyecto, promovido por el Poder Ejecutivo, se acepta la hipótesis de que las convenciones colectivas en ese sector se derivan del artículo 62 de la Constitución Política. Se crean un órgano contralor de legalidad (Procuraduría General de la República) y un contralor económico-financiero (Contraloría General de la República), para evitar violaciones al principio de legalidad y las normas presupuestarias que constituyen el límite de los entes públicos en materia de administración de recursos (artículo 180 de la Constitución Política).

Para la negociación donde los sindicatos de personas trabajadoras intervengan, en cuanto a representante de ellas, se innova la creación de un “certificado de titularidad”, aplicando esta figura del derecho comparado, para así evitar problemas intersindicales, y entre los sindicatos y las personas trabajadoras, se crean normas que asignan responsabilidad a los y las dirigentes sindicales durante el periodo de formación de la voluntad colectiva y la negociación de las

convenciones colectivas que encuentran su apoyo en el artículo 60 de la Constitución Política y supraleales. (Convenios 87, 98, y 135 OIT).

En el Capítulo VI, de las prácticas desleales, se norma la conducta de tales dirigentes de forma que limiten su acción a la legítima defensa, conforme a derecho, de los intereses de las personas trabajadoras representadas por ellos, sin abusos de poder o violación de normas jurídicas. También se promueve la creación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (Capítulo VII), a la cual se le traslada el conocimiento inicial de estos problemas a nivel administrativo.

Se justifica esto porque el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social tiene las unidades administrativas para afrontar estos procedimientos, en forma más adecuada de lo que el Poder Judicial lo hace, pues los tribunales de conciliación o arbitraje no son órganos técnicos para el conocimiento de esas pretensiones. Se elimina la posibilidad de convenciones colectivas en otras ramas de la industria, pues según las personas redactoras no ha tenido vigencia. Se mantiene el recurso de apelaciones ante el Tribunal Superior de Trabajo, de resoluciones interlocutorias y de fondo, para el control de legalidad de aspectos de fondo, por tener jurisdicción sobre conflictos colectivos económico-sociales.

Con respecto al derecho de huelga, se mantiene en el proyecto su prohibición en los servicios públicos; pero se incorporan normas que permiten que el movimiento sea pacífico, que tenga por objeto solamente la defensa de intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras, desechando los medios de fuerza o arbitrarios e introduciendo disposiciones que garanticen debidamente el ejercicio de ese derecho.

Se promulga todo un régimen de sanciones para las personas trabajadoras, las organizaciones y empleadores que violenten las disposiciones, no solo con un régimen de multas, sino también con

condenas de daños y perjuicios que causen sus actividades ilícitas.

En el arbitraje, Capítulo IX, se reserva a la Junta Nacional de Relaciones Laborales, el conocimiento de esta temática, cuando sea económica o social, estableciendo la obligatoriedad del arbitraje cuando la huelga no sea permitida y aun después de declarada una huelga legal, vencido el plazo de 30 días de duración máxima de esta medida de presión. Para así garantizar una solución legal a esta medida de presión.

En relación con las organizaciones sindicales (Capítulo XIII), se tutela la libre sindicalización como un derecho derivado de la Constitución Política, regulando relaciones intersindicales o con organizaciones de otros grados (federaciones, confederaciones) o con personas trabajadoras afiliadas. En el título VI, se regula el tema de la prescripción, las sanciones y responsabilidades. En el tema de la prescripción, se propugna aumentar los plazos correspondientes.

1.2. PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, NÚMERO 11500, DE LOS AÑOS NOVENTA

Dicho proyecto de ley pretendía una reforma integral de la normativa laboral, tanto en lo sustantivo como en lo procesal, a través de cuatro libros: el primero referente al derecho individual del trabajo; el segundo, referido a la protección de las personas trabajadoras en el ejercicio del trabajo; el tercero, al derecho colectivo y, el cuarto, al derecho procesal laboral.

En el Capítulo 1° del título 1°, se hace una referencia expresa a las normas constitucionales, los llamados principios cristianos de justicia social como fuente inmediata del derecho laboral, en función de que, según las personas precursoras de la reforma, los principios de justicia social de la Iglesia son constantemente actualizados y, es por esto, que la reforma tendría principios de indiscutible valor moral y de carácter transcendente.

En el Capítulo II, se proponen modificaciones a la jerarquía de las fuentes en derecho laboral, en busca de que los créditos laborales mantengan un privilegio en los procesos de naturaleza universal (sucesorios y materia concursal) y, a su vez, que no se aplique ningún impuesto o tasa a los derechos laborales. El título segundo del libro primero regula lo referente a los contratos o relaciones individuales de trabajo. Su capítulo I regula lo relativo a los principios generales que rigen esta materia.

El Capítulo II se ocupa del tema de las distintas modalidades de contrato de trabajo (a tiempo indefinido, a plazo fijo, para obra determinada o a precio alzado), otorgándoles a los “a plazo” y “para obra determinada” una condición de “excepcionales”. Se regulan de manera especial los contratos de trabajo doméstico, a domicilio, de campo, del mar (y vías navegables) servicios de confianza, deporte profesional y agentes de comercio y similares.

En cuanto al servicio doméstico (Sección II), se eliminan todas aquellas normas que obligan a la persona trabajadora al ejercicio de un trabajo en jornadas no mayores a ocho horas diarias; se refiere al pago de las horas extras, se garantizan el descanso semanal y, en especial, el disfrute de los domingos como descanso semanal por mes. En cuanto al trabajo en domicilio (Sección II) y al de las personas trabajadoras del campo (Sección III) se cambian algunos conceptos.

En el “trabajo en el mar y vías navegables” (Sección IV), se establecen normas que garantizan la repatriación de la persona trabajadora. En cuanto a la persona trabajadora de confianza (Sección V), es el único contrato en el que la pérdida de confianza derivada de falta grave demostrada es causal de despido, y solamente podrán tener esa condición aquellas personas que laboren como representantes patronales o manejen valores con posibilidad de disposición,

o manejen aspectos confidenciales de la empresa. Expresamente se excluye de esa condición a los guardas y choferes y se limita su jornada a una no mayor de ocho horas.

El contrato deportivo (Sección VI) es una innovación al regular la “venta” o “traspaso” de fichas. La misma situación se da para los agentes de comercio. En el Capítulo III se regulan los derechos y las obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, y se le otorga al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social un papel trascendental en el cumplimiento de esos derechos y obligaciones. En este capítulo, se introduce el concepto de invenciones de las personas trabajadoras.

En el Capítulo V, relativo a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, se pretenden introducir novedades, tales como la eliminación de la libertad de despido y se le exige a la parte empleadora que demuestre la existencia de la causal de despido, se amplía la cesantía a la cantidad de años laborados para hacer el cálculo de las indemnizaciones respectivas, con base en el mejor salario de los últimos tres años de servicio. Desde ese proyecto, se establece la cesantía como un derecho real, mediante su pago mensual, pero depositada a un fondo que tendrá un fin social en favor de las personas trabajadoras. Se eliminan las causales que permiten despedir injustificadamente y se pretende introducir una regulación al *ius variandi*.

En el Capítulo II, se pretenden regular los derechos obligatorios remunerados, lo más importante es que el derecho a vacaciones se aumentaba cada cinco años en un mínimo de dos días hábiles. En el Capítulo III se regulan el salario y las medidas que lo protegen y se establece una sanción al empleador que no paga en el tiempo y lugar establecidos, y se dispone la imprescriptibilidad de los salarios.

En el Capítulo IV, se establecen los otros beneficios, tal como el aguinaldo que se exonera del impuesto de la renta (Sección I). La Sección

II regula las invenciones de las personas trabajadoras, los derechos que les corresponden y su explotación.

En el capítulo V, se regulan los reglamentos internos de trabajo, introduciendo una modificación total en cuanto a su emisión y, a su vez, fijando la obligación de la parte patronal de negociar una convención colectiva con el sindicato, además del procedimiento a utilizar para el conocimiento y aprobación del reglamento, y se realizará mediante un trámite conflictual ante los tribunales (y no ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social), el cual es el procedimiento que debe llevarse para modificarlo.

En el Capítulo VI, se regula el trabajo de las mujeres, establecido un descanso por maternidad de 18 semanas que deberá disfrutar después del parto, como mínimo. Se sanciona la violación al no reinstalar a la trabajadora embarazada.

En el Libro II, se regula la protección de las personas trabajadoras durante la relación laboral, únicamente se introducen ciertas modificaciones al concepto de riesgos de trabajo, la labor de prevención de las entidades encargadas y la clase de documentos que el ente asegurador debe entregar a la persona trabajadora que le ocurre un riesgo. La Junta Médica Calificadora se transforma en un paso optativo para la persona trabajadora, pero adquiere el carácter de asesora de las demás entidades de salud y laborales.

En el Libro III, se efectúan modificaciones al derecho colectivo. Este libro es el más innovador, no solo por la gran cantidad de cambios, sino pretende provocar en el futuro las bases que logren una reactivación del proceso de cambio, no solo de la economía, sino que sirva de promotor del derecho laboral del país.

Se eliminan los conceptos de legalidad e ilegalidad de la huelga, y son substituidos por los de ilicitud y huelga justa. Se inhibe el derecho de huelga en los sectores que brindan seguridad

ciudadana, pero se amplía su campo de acción a toda la actividad laboral del país, el paro se presenta como un arma de balance en manos del patrono.

La negociación colectiva se hace descansar en los sindicatos de personas trabajadoras y los patronos, considerados individualmente. A los sindicatos de personas trabajadoras y patronos se les da su papel real en el derecho laboral, rescatándolos del sueño en el que se les ha sumido; pretende servirse de ellos para crear condiciones económicas adecuadas, no solo para la persona trabajadora sino también para la economía. Por ello son conceptualizados en los procesos de negociación como los únicos protagonistas. A la vez, los conflictos colectivos no se limitan a los económico-sociales, sino a los colectivos de cualquier clase, sean estos económico-sociales, como económicos, sociales, jurídicos, e incluso, se ofrece el fuero de acción del conflicto colectivo como una oportunidad para las discusiones y definiciones de la titularidad de la negociación colectiva. Las coaliciones de personas trabajadoras y comités permanentes ceden su lugar en favor del sindicato y pasan a ser antecedentes de este o sus apéndices; pero no podrán subsistir ni permanecer indefinidamente, si no se conforman en sindicatos. Estas normas son de estudio obligado y de amplia necesidad.

Por último, se establece el fuero sindical. En el apartado de las sanciones y las prescripciones, se hacen cambios trascendentes. Las prescripciones operarán no como en la actualidad, sino a partir del momento en que la relación laboral se termine, y las sanciones se incrementan en monto, y se considera para su estimación la cantidad de personas trabajadoras afectadas.

En el Libro IV, se postula la modificación de la administración procesal de la justicia laboral. Se pretendía la creación de un órgano administrativo, la JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES que tuviera facultades para aplicar y solicitarse aplicar, para todos los campos de índole laboral, y que van desde la simple violación

al derecho individual hasta intervenir como árbitros en procesos conflictuales colectivos. El proceso, en todo caso, sería oral, con todas las implicaciones, tales como gratuidad, celeridad, etcétera. Esta norma sería aplicable a los procesos judiciales, dependiendo de las particularidades de cada necesidad procesal. El arbitraje podría ser administrativo, pero también judicial, y se introduce la posibilidad, para algunos casos, del arbitraje particular. A la vez, en los procesos de huelga, el arbitraje y la conciliación no son requeridos y no juegan el papel de previos a una huelga.

2. PRINCIPALES REFORMAS A LOS PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS COMO PRODUCTO DE LA REFORMA PROCESAL (LEY NÚMERO 9343)

2.1 ANTECEDENTES EN TORNO A LA REFORMA LABORAL

La reforma laboral, que entró a regir el 25 de julio de 2017, introduce una jurisdicción especial de trabajo y junto con esta, principios procesales y variaciones en la carga de la prueba, lo cual implicará un nuevo reto para las personas juristas.

Debido a que se trata de una normativa que abarca muchos aspectos vinculados con el derecho laboral (derecho colectivo, infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, tutela de fueros especiales y de debido proceso, un régimen especial para los procesos de menor cuantía, un procedimiento no contencioso que puede transformarse en contencioso en la distribución de prestaciones de trabajadoras fallecidas, un procedimiento especial para la reinstalación de personas que sufran un riesgo de trabajo y por otras circunstancias, etcétera), debemos aclarar que, en este informe, no es posible analizar detalladamente cada uno de estos procesos; no obstante, desarrollaremos los puntos más relevantes de estos.

Una vez aclarado lo anterior, indicamos algunas reformas introducidas a la llamada “jurisdicción especial de trabajo”. (Título X).

Primeramente, debemos resaltar que Costa Rica se enfrenta a una nueva génesis en esa jurisdicción, debido al cambio de la noción tradicional de un proceso escrito (supletoriamente tomado del derecho procesal civil) a uno oral potencializado por un sistema de audiencias, lo que a su vez genera una mutación de las infraestructuras de los despachos judiciales en el campo laboral.

Ahora bien, no debemos dejar de lado que el Poder Judicial se encuentra ante una situación coyuntural nunca antes vista, en la que se implementó una reforma laboral en el 2017 y, a su vez, el próximo año se debe enfrentar a un cambio procesal también en la materia civil y a una muy cerca en materia de derecho de familia y de derecho agrario.

El surgimiento y entrada en vigencia de esas reformas van a generar necesidades de más espacios físicos para el desarrollo de las audiencias y para las oficinas de los distintos despachos, a los cuales también hay que valorar de acuerdo con la situación socioeconómica que el país enfrenta.

2.2 PRINCIPIOS PROCESALES DE LA REFORMA

Dentro de la gama de novedades que la nueva normativa ofrece, es necesario hablar de una disposición (artículo 421), la cual establece una serie de “principios generales” propios de todo proceso. Dentro de estos, tenemos la exclusividad y obligatoriedad de una función jurisdiccional que constituyen derivaciones del numeral 41 de la Constitución Política costarricense. Este obliga constitucionalmente a la creación de una jurisdicción especializada que se encargue de resolver los conflictos derivados de esta rama del derecho, con eficacia de cosa juzgada.

Al respecto, el numeral 420 de la reforma laboral dispone que esa jurisdicción, establecida

en el artículo 70 de la Constitución Política, debe solucionar esos conflictos cuando se requiera la aplicación de normas de derecho del trabajo y de la seguridad social, de los principios que la informan, así como de los asuntos conexos a las relaciones sustanciales de ese derecho.

Un comentario importante amerita la posibilidad de que esta jurisdicción pueda conocer las pretensiones derivadas de las relaciones de empleo público (párrafo 2° del numeral 420 ibidem), porque este tema siempre ha sido objeto de criterios distintos entre la jurisdicción contencioso administrativa y la laboral, sobre todo a raíz de la interpretación que los magistrados y las magistradas han hecho del voto n.º 9928 del 2010 de la Sala Constitucional.

La nueva normativa pretende zanjar los conflictos de competencia entre estos órganos jurisdiccionales al indicar que, dentro del ámbito laboral, se incluye la discusión de las prestaciones derivadas de las relaciones de empleo público, para el cobro o cumplimiento de los extremos laborales, así como las impugnaciones o nulidades de actos (administrativos, interpretativo) o las omisiones de todas las instituciones u órganos de derecho público, relativas a dicho empleo, cuando por su contenido material o sustancial y el régimen jurídico aplicable, deba ser ventilada en la jurisdicción laboral.

Evidentemente, a pesar de la voluntad de las personas redactoras de la norma, los conflictos competenciales entre ambas jurisdicciones no se agotarán cuando entre en vigencia la normativa, porque los puntos de vista en torno a lo que es competencia de una jurisdicción o de la otra tienen argumentos de peso en uno u otro sentido, tal y como se demostró en un reciente encuentro jurídico entre personas funcionarias de la Procuraduría General de la República y de las Salas de Casación en materia contencioso administrativa y laboral.

Otro principio general, que el artículo 421 establece es el de independencia de los órganos

jurisdiccionales. Este principio es un elemento esencial para la ejecución eficaz de la función jurisdiccional.

El Código Modelo Iberoamericano de ética judicial también hace una referencia a ese principio. El artículo 1 establece: “Las instituciones que, en el marco del Estado constitucional, garantizan la independencia judicial no están dirigidas a situar al juez en una posición de privilegio. También el artículo 3 de ese código indica: “El juez, con sus actitudes y comportamientos, debe poner de manifiesto que no recibe influencias -directas o indirectas- de ningún otro poder público o privado, bien sea externo o interno al orden judicial”.

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

El principio de oficiosidad relativa se desarrolla en el numeral 424, al indicar que el proceso es de iniciativa de parte; pero una vez promovido, los órganos jurisdiccionales deberán dictar, oficiosamente, con amplias potestades, todas las medidas dirigidas a su avance y finalización, sin gestión de parte. Con respecto a los principios de celeridad y concentración, el mismo 424 dispone que, en la tramitación de los procesos, los tribunales deben actuar en forma rápida, acelerando en lo posible el curso del expediente.

Una importante mención, por la serie de críticas que ha generado de parte de las personas juzgadoras, es el hecho de que el incumplimiento de los plazos establecidos para el dictado de las resoluciones, así como cualquier conducta injustificada que menoscabe ese principio constituyen una falta grave que puede ser sancionada, y la persona funcionaria podrá ser condenada al pago de los daños y perjuicios causados.

La principal preocupación se da en cuanto al término fijado por la reforma para dictar las sentencias, específicamente el numeral 518, inciso 4°, dispone que, luego de las conclusiones de las partes en la fase complementaria, se deliberará y se dictará la parte dispositiva de la sentencia de forma inmediata "en forma oral", y dentro de los cinco días siguientes, se deberá dictar el texto integral del fallo. Esto implicaría que, si el fallo no se dicta en ese término, la persona juzgadora podrá ser sancionada por falta grave por esa circunstancia.

A los pocos meses de entrada en vigencia de la norma, se han dado interpretaciones del numeral 518, las cuales establecen que, en supuestos de procesos complejos o con abundante prueba, es posible prorrogar por ese mismo lapso el dictado de la sentencia, incluida la parte dispositiva, lo que para algunos o algunas implica un plazo total de 10 días para el dictado de la sentencia, incluido el por tanto.

A pesar de esa lectura, que sería la más beneficiosa para ampliar un plazo que podría generar un mayor tiempo para el dictado de las sentencias, creemos que la norma podría interpretarse de una forma distinta. Interpretando que el fallo es una decisión integral (por tanto y considerandos), podría pensarse que, en procesos complejos o con abundante prueba, lo que es permitido es diferir el dictado del por tanto y de los considerandos por un plazo máximo de cinco días, ya que esto se inferiría de la frase "[...] *podrá postergarse por ese mismo lapso, improrrogablemente, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva*[...]". para no tener que dictar la parte dispositiva al final de la audiencia.

Como vemos no existe una posición definida al respecto, y no la tendremos hasta que el Código se implemente formalmente y tengamos pronunciamientos jurisdiccionales que aclaren este punto. Reitero que una posición es la de que, en aras de ampliar un plazo que me parece demasiado corto para el dictado de un fallo, se podría pensar en un término de diez días para

esto, siempre y cuando se justifique que el proceso es complejo o con abundante prueba, ya que, de lo contrario, lo que pasaría es que se podrían utilizar estos conceptos jurídicos indeterminados para casi siempre tener un plazo de diez días para el dictado del fallo. Lo importante es definir en forma concreta qué término se va a aplicar, pues incumplir una u otra interpretación podría dar fundamento a aplicar sanciones disciplinarias por faltas graves a las personas juzgadoras.

Resulta preocupante por qué la conducta que genera una sanción de esa naturaleza debe estar precisamente definida, en aras de la aplicación de los principios de tipicidad disciplinaria, debido proceso y de legalidad.

En relación siempre con esta materia, se debe analizar el tema de la nulidad del fallo cuando se dicte fuera de este plazo. El numeral 111, inciso 2° del Código Procesal Contencioso-Administrativo, regula en forma precisa este tema, pues establece que, cuando la persona juzgadora incumple con el dictado de la sentencia fuera del plazo, lo actuado y resuelto serán nulos, por lo que deberá repetirse el juicio oral y público ante otro tribunal, sin perjuicio de las responsabilidades correspondientes.

De igual forma, el artículo 537 de la reforma laboral indica que, expirados los plazos para dictar el fallo, la documentación y la notificación de las partes de la sentencia, con incumplimiento del órgano, lo actuado y lo resuelto serán nulos, y el juicio deberá repetirse ante otro juez o jueza, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias y civiles correspondientes.

A diferencia del numeral 11, el artículo 537 genera un poco de confusión, porque no solo se refiere al dictar la sentencia fuera del término, sino también a su notificación a las partes fuera del plazo, cuando en realidad, el acto del dictado del fallo y de la notificación pueden ser otros.

Explicemos esto, el numeral 517, inciso 4°, dispone que, dentro del término de cinco días después de

la parte dispositiva, debe entregarse a las partes el texto integral del fallo, el cual será escrito.

Ahora bien, esto implica que ese texto debe estar elaborado dentro de ese término, pero no necesariamente debe notificarse en ese plazo, ya que muchas veces, la persona juzgadora dictará su fallo el último día de ese plazo, y no necesariamente el fallo será entregado a las partes.

Pensemos en que la persona juzgadora terminó de dictar la parte considerativa de su fallo a las diez de la noche del último día del término, por lo que no tiene posibilidad de notificar ese fallo en los medios autorizados al efecto (fax o correo electrónico). Esto equivaldría a pensar que el personal técnico del despacho debería estar con él o ella en ese momento para iniciar la transmisión de la notificación, por lo que obviamente se haría el día siguiente la transmisión del fallo DICTADO dentro del plazo, y no por ello, podríamos plantearnos un supuesto de nulidad de la sentencia.

Sin embargo, esta hipótesis sí podría plantearse si se lee el numeral 537 con respecto a la notificación del fallo y su consecuente nulidad. No podría interpretarse la norma de esa forma, sino lo que ordena y sanciona es que se dicte la sentencia dentro de los plazos del numeral 514, independientemente de su notificación.

Otro principio que merece un comentario es el de gratuidad o de costo mínimo. El numeral 425 de la reforma laboral dispone que deben existir exenciones mínimas derivadas del artículo 10¹. Aunadas a ellas no se exigirán depósitos de dinero ni cauciones de ninguna clase con las excepciones previstas expresamente en la ley. Las publicaciones que deben hacerse en el periódico oficial serán gratuitas.

Otra manifestación de ese principio es el beneficio de justicia gratuita previsto en los numerales 453 a 455. Tal beneficio tiene distintas variables. En primer término, al Patronato Nacional de la

Infancia le corresponde suministrar asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que asistan a los tribunales de trabajo. La novedad es que esa entidad debe brindar ese tipo de asistencia también a las madres; pero únicamente cuando su pretensión verse sobre reclamos vinculados con la maternidad (artículos 94, 94 bis y 95 del Código de Trabajo).

La segunda manifestación más general de este principio surge del artículo 454. Dispone que las personas trabajadoras, cuyo ingreso mensual último o actual no supere dos salarios base del cargo de auxiliar administrativo, tendrán derecho a asistencia gratuita, costeadada por el Estado para la tutela de derechos en conflictos jurídicos individuales. Dicha limitación no aplica para las personas menores de edad ni para las madres ni en casos de discriminación. (Título octavo).

Esa asistencia será brindada por el Departamento de Defensores Públicos y Defensoras Públicas del Poder Judicial, a través de una sección especializada independiente de otras áreas jurídicas. A la Corte Suprema de Justicia le corresponde la organización y el funcionamiento de dicha sección, a través del reglamento interno de servicio.

El numeral 455 del Código de Trabajo fija la tercera posibilidad de asistencia social, ya que indica que el Colegio de Abogados y de Abogadas y cualquier otra organización gremial "independientemente del ingreso mensual o actual de la persona usuaria", pueden constituir centros o redes de asistencia legal gratuita con fines de servicio social.

En estos supuestos, la persona designada para atender el asunto asumirá el papel de directora profesional, con las responsabilidades que ello implica y, en ningún caso, sus honorarios correrán a cargo del Poder Judicial.

Es interesante que se permite a esas organizaciones definir en lo interno la forma de prestación del servicio, lo que faculta a establecer emolumentos

en montos menores a los del arancel de honorarios de abogados y de abogadas e, incluso, pactar un salario para esos efectos.

Del contexto del numeral 454, se denota que esa norma pretende garantizar el derecho a una asistencia social gratuita, sujeto a parámetros objetivos, tales como lo ingresos mensuales de la persona usuaria, lo cual, en mi criterio, provocaría una infracción grave al derecho fundamental de tutela judicial efectiva. No es posible que, en una norma de orden público y social, se limite el acceso de la parte trabajadora a los derechos de una asistencia legal a aspectos económicos y de ingreso salarial.

Esa posición no es nueva y ha sido desarrollada por la Sala Constitucional y por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En su voto número 1148-90, de las diecisiete horas del veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa, esa Sala estableció que existen distintas competencias de los órganos jurisdiccionales, las cuales fueron desarrolladas con la función específica de solucionar los conflictos de las partes a través del proceso, lo que a su vez implica garantizar la posibilidad de acceder al proceso como mecanismo para esa solución.

Los aspectos esenciales de cómo las condiciones económicas de las personas intervinientes de un proceso pueden infringir el principio de tutela judicial efectiva fueron analizados en forma brillante por el juez Héctor Amoretti Orozco (q.D.g.), integrante del Tribunal de Familia, en el voto número 132, de las ocho horas cuarenta minutos del veintiséis de enero de dos mil diez.

En síntesis, dicho redactor analizó lo establecido por los numerales 41 de la Constitución Política, 18 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 14, inciso 1º, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 8, inciso 1º, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), junto con lo establecido en la opinión consultiva número 11/90 del 10 de agosto de 1990,

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

Nuestra Reforma Procesal Laboral sí prevé en cierta forma tal hipótesis en los procedimientos de infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social, pues, en su último párrafo, el numeral 672 dispone que, aunque la persona acusada no provea su defensa, esta le será suministrada por medio de la asistencia social, pero deberá cubrir el costo, si no reúne los requisitos para recibir esa asistencia de forma gratuita.

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

Luego de esto se pasa a un sistema de audiencias, dividida en dos fases, la preliminar y la complementaria o de juicio (artículo 512). En nuestro criterio, esta fase de cambio escrito a oral es realizada de una forma “abrupta”, dado que

a partir del numeral 513, se infiere que, una vez contestada la demanda o la contrademanda, se pondrán esas contestaciones a conocimiento de la parte contraria y, en una misma resolución, se señalarán hora y fecha para la celebración de la audiencia, la cual puede ser solo una o dos como veremos, a más tardar dentro del mes siguiente después de la contestación de la demanda o de la reconvencción.

En otras palabras, en su afán de pasar de un sistema escrito a uno oral y así implementar una celeridad procesal, se omite la posibilidad de ofrecer contraprueba por escrito a la parte actora o a la reconventora, eventualmente, de los argumentos o de la prueba expuestos por la demandada o la contrademandada al contestar la demanda o la contrademanda.

Se debe llegar a esta conclusión, ya que la norma establece que, en una misma resolución, se pondrán en conocimiento los argumentos de la contestación y ahí mismo se señalará para la audiencia preliminar (si el proceso es de mayor cuantía o complejo, artículo 519), pero si es de menor cuantía o una pretensión sobre seguridad social, se ordena realizar una única audiencia (inciso 1° del numeral 539).

Esta diferencia en la naturaleza del proceso y la existencia de una o más audiencias conllevaría un trámite distinto en el marco de ofrecimiento de prueba. Se explicará este punto a continuación.

2.3 LA CUANTÍA DEL PROCESO Y LOS PROCESOS DE NATURALEZA “COMPLEJA”

Si el proceso es de mayor cuantía o complejo, en la audiencia preliminar se deberán realizar únicamente las actuaciones previstas por el numeral 517 de la reforma laboral, es decir: 1) posibilidad de ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del órgano jurisdiccional sean oscuras, imprecisas u omisas respecto a derechos irrenunciables; 2)

intento de conciliación; 3) recepción de prueba sobre nulidades no resueltas anteriormente y vicios de procedimiento, invocados en la audiencia, así como de excepciones previas o cuestiones de improponibilidad de demanda reservadas para esa audiencia; y 4) un traslado sumarísimo de las pruebas allegadas al expediente y que se hayan dispuesto al cursarse la demanda o la reconvencción, brindando la posibilidad de que, en esa audiencia, el juez o la jueza pueda solicitar prueba complementaria o para mejor proveer.

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

2.3.1 PROCESOS DE MENOR CUANTÍA Y DE SEGURIDAD SOCIAL

En estos supuestos, los numerales 538, inciso 4°, y 539, inciso 1°, de la Reforma Laboral prevén que se realizará en una audiencia única, en el que se practicarán las actuaciones descritas propias de la preliminar y también las de la complementaria. En este entendido, se notificará a las partes el señalamiento para esa audiencia única y al contrario de lo anteriormente expuesto, deberá llegar al proceso toda la prueba ofrecida.

Se extrae esta conclusión del hecho de que, al ser una audiencia única, la parte accionante debe comparecer en ella junto con las pruebas de cargo y de descargo, a fin de que la persona juzgadora pueda pronunciarse en torno al tema de su admisibilidad o rechazo de ellas y así proceder a su práctica.

2.4 LAS MODIFICACIONES AL RÉGIMEN PROBATORIO EN LA REFORMA

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

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

Es por esto que la reforma propone una actuación derivada de la buena fe procesal, en la cual obliga a las partes a un cierto comportamiento tendiente a “acopiar” los elementos probatorios necesarios para resolver con justicia los conflictos sometidos a su conocimiento. Como complemento al numeral 476 de la reforma, el numeral 477, párrafo segundo, define el concepto de carga de la prueba, al indicar que consiste en la obligación de la parte de ofrecer, allegar o presentar prueba en el momento procesal oportuno.

Es difícil pensar que, en la naturaleza adversarial, propia del proceso, las partes sientan el deber de llevar prueba que pueda favorecer las pretensiones de la contraria (artículo 476). Piénsese en la parte empleadora que cuenta con prueba que demostrará que no pagó adecuadamente el salario a la persona trabajadora. Es evidentemente que esa parte no ofrecerá los documentos que demuestren ese pago incorrecto.

Ante esta disyuntiva, el numeral 478 fija una carga de la prueba genérica. Pero el mismo artículo

fija una excepción, en los conflictos derivados de los contratos de trabajo, en que la carga le corresponde a la parte trabajadora, la prueba de la prestación personal de servicios, como una derivación de la presunción legal establecida en el artículo 18 del Código de Trabajo. Fuera de esa hipótesis, el mismo 478 establece como regla, en este tipo de conflictos, que la persona empleadora debe acreditar los hechos impositivos que se invoquen.

El gran avance de la reforma es que también somete la obligación del empleador de probar, cuando los hechos que se deben acreditar derivan a su vez de la obligación de mantener la documentación debidamente registrada. Bajo esta perspectiva, prácticamente todos los aspectos derivados de la ejecución del convenio laboral deben ser demostrados por la parte empleadora, debido a que, ya sea por aspectos de control tributario, contable o de seguridad social, del giro propio de la actividad mercantil (artículo 413 del Código de Comercio), es necesario mantener esa documentación. Así, por ejemplo, el pago de las comisiones y de cualquiera retribución de contenido salarial deberá ser demostrado por la parte patronal.

Por si esa condición genérica de la prueba no fuera suficiente, el mismo artículo 478 de la reforma establece una serie de supuestos concretos en los cuales la carga de prueba, necesariamente debe probar su dicho. Dichos supuestos derivan de la interpretación jurisprudencial que, a lo largo de los años, la Sala Segunda laboral de la Corte Suprema de Justicia ha hecho de la figura dogmática de la redistribución de la carga probatoria. Dentro de esas premisas tenemos las siguientes:

a) *La fecha de ingreso del trabajador o de la trabajadora*

Esta circunstancia implica que, si por un lado la parte trabajadora afirma que su fecha de ingreso es una, y la patronal difiere de ese hecho, entonces el empleador deberá ofrecer las pruebas

que demuestren que esa data es distinta de la que el trabajador o la trabajadora establece en su demanda y, si no lo hace, se tendrá por demostrada la fecha que se indique en la demanda, debido a una derivación del principio de carga de prueba como regla de juicio.

b) *La antigüedad*

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

c) *El puesto o cargo desempeñado y la naturaleza o características de las labores ejecutadas*

La hipótesis prevista por esta situación sería aquella en la que el trabajador o la trabajadora afirmó que cumplió las prestaciones de un determinado puesto, en tanto que la empleadora asevera que el cargo desplegado lo fue en otra condición. Podríamos imaginar el supuesto en que la persona trabajadora indica que laboró como jefe o jefa de cocina, y el accionado indica que lo hizo como cocinero.

La parte patronal sería la llamada a demostrar el hecho que contradice la aseveración del actor y, si no lo hace, se tendrían por probada en el fallo las afirmaciones del accionante. Este ejemplo también se aplicaría en los casos de relación de empleo público donde la persona funcionaria afirma que ejecutó prestaciones propias de un cargo distinto al cual fue nombrada.

d) *Las causas de extinción de la relación laboral*

Por el análisis que haremos del inciso siguiente, vemos que este supuesto ocurre en los casos muy comunes en los que la persona trabajadora indica que ha sido despedida por el empleador, en tanto que este al contestar aduce que fue la parte trabajadora quien renunció o dio por terminada la relación al no presentarse a laborar. Si la discusión se centra en esto, entonces la parte empleadora deberá demostrar esa renuncia, expresa o tácita, de la persona trabajadora o su falta a trabajar.

e) *La entrega a la persona trabajadora de la carta de despido, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral*

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

A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese: [...]d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato. Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el

despido. La entrega se hará personalmente, en el acto de despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y si esta no existe se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacerse a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención. (Lo subrayado y lo destacado son nuestros).

Este texto de la norma resulta consistente con el artículo 478, inciso 5 de la Reforma Procesal Laboral, el cual establece que le corresponde a la parte patronal, la carga de la prueba de la ENTREGA A LA PERSONA TRABAJADORA DE LA CARTA DE DESPIDO, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral.

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

A partir de la lectura de esas normas, se podría concluir, en principio, que la forma de proceder con el despido en toda relación laboral debe necesariamente realizarse en forma escrita, a través de la entrega de la carta respectiva. Esta situación se fortalece aún más si se vinculan esas normas con el último párrafo del artículo 500 en cuanto indica:

[...] Se podrá justificar la falta de la entrega de la carta y alegar las conductas

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

Ahora bien, como lo señalamos, es claro que las personas promotoras de la reforma pretenden reglar la circunstancia de que se debe realizar todo despido en forma escrita.

No obstante, es factible prever que esta hipótesis no suceda en todos los casos, por lo que es necesario plantearnos cuál sería la solución más adecuada para estas excepciones a las reglas, por lo que esbozaré una serie de ejemplos y la respuesta que, en mi criterio, procedería para cada caso concreto:

a) *Cuando hay entrega de la carta de despido*

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

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

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

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

El segundo ejemplo es cuando se entrega la carta de despido y se indican los hechos de modo claro y concreto; pero cuando se contesta la demanda, se amplían los hechos. Véase el caso hipotético cuando en la carta se indica que hurtó un producto y, en la contestación de la demanda, señala que, además del hurto, golpeó a un compañero de trabajo.

En esta ocasión, si se hace una lectura de las normas mencionadas, se podría ver que debe centrar su contestación en cuanto a esa causal indicada en la carta de despido y no podría ampliar lo concretamente ya señalado.

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

Un tercer ejemplo parte del mismo artículo 35, donde se indica que, cuando el trabajador o la trabajadora se niegue a recibir la carta de despido: “[...] la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad [...], lo cual

deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido”.

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

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

b) *Cuando no hay entrega de carta de despido*

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

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

La segunda opción es permitir el contradictorio. En mi opinión, si bien es cierto la norma es de carácter social, el análisis no solo se debe partir desde la órbita de la persona trabajadora, sino también del empleador, ya que hay casos donde se deben analizar las circunstancias en apego al artículo 10 del Código Civil, el cual indica que las normas se deben interpretar también en relación con el contexto, los antecedentes y la realidad

social, de modo que se debe abrir la posibilidad del contradictorio.

En cuanto a esta postura, la Sala Segunda abre esta posibilidad, no obstante, con la Reforma Procesal Laboral, la Sala solo va a recibir casos de mayor cuantía, y si el asunto es de menor cuantía, el tribunal de apelaciones lo va a revisar y es este el que va a definir si hay despidos con carta o sin ella. Así el tribunal tendría que hacer una interpretación de la norma de acuerdo con su sentido histórico, sociológico y social.

De esta manera, se parte del pensamiento de que el despido que se realice sin una carta de despido es un despido radicalmente nulo, y siendo así, no podría alegar una causal. Por ello este punto es importante, ya que implica ver si la entrega de la carta es esencial para el proceso o no.

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

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

Es necesario destacar que habla de hechos y antecedentes, ya que una cosa es un hecho, que es una afirmación, y otra son los antecedentes, que son todos los aspectos vinculados con los hechos, pero son una narrativa de estos.

Asimismo, es necesario resaltar la relación con la materia civil en cuanto a los daños y perjuicios, ya que el 495, inciso 5, indica que “cuando se reclamen daños y perjuicios deberá concretarse el motivo que los origina, en qué consisten y

su estimación, la cual podrá hacerse de forma prudencial”.

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

f) *El pago completo de las obligaciones salariales, incluidos sus montos y componentes, cuando así se requiera; las participaciones en utilidades, ventas o cobros; incentivos y demás pluses, convencional o legalmente establecidos*

Dicho inciso genera la obligación procesal de acreditar el pago completo o parcial, dependiendo del argumento utilizado por la empleadora, del salario y los componentes salariales que lo integren (anualidades, salario en especie, gastos por representación, etcétera), así como las distintas formas de retribución, como la participación en utilidades, incentivos salariales y todos los demás pluses.

Por consiguiente, se incluye toda forma de retribución, como podría ser el pago de comisiones, dividendos y cualquier tipo de retribución que tenga contenido salarial (zonaje, kilometraje, etcétera).

g) *La clase y duración de la jornada de trabajo*

Este supuesto ha sido desarrollado por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que es a la parte empleadora a la que le corresponde demostrar las regulaciones básicas o normales

de la contratación por ser la parte que tiene mayores posibilidades de recabar las pruebas que demuestren las condiciones de la ejecución del acuerdo.

Pero en cuanto a la jornada extraordinaria "por ser situaciones excepcionales" a la parte trabajadora es a la que le correspondía acreditar ese dicho, únicamente cuando la jornada era afirmada como excepcional por la persona trabajadora; pero si, al contestar la demanda, el empleador reconoce que ha impuesto la jornada normal en la que debe laborarse, es al empleador al que le corresponde probar que el trabajador no laboró en jornada extraordinaria o bien que le fueron canceladas (ver en este sentido, votos números 970 de las 9:00 horas del 25 de noviembre de 2005; 501 de las 9:30 horas del 21 de junio; 513 de las 10:30 horas del 21 de junio; 520 de las 9:38 horas del 23 de junio; 563 de las 9:52 horas del 30 de junio; 723 de las 10:20 horas del 9 de agosto; 1107 de las 10:00 horas del 30 de noviembre, todas del 2006; y 2 de las 9:35 horas del 10 de enero de 2007).

En mi criterio, tal hipótesis jurisprudencial sería modificada por la nueva normativa, ya que parte de la premisa de que, sin ninguna excepción, la clase y duración de la jornada de trabajo le corresponden a la parte empleadora.

h) El pago o disfrute de los días feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones

Otra norma que refuerza lo antes explicado en torno a la carga probatoria de los extremos laborales es esta, pues implica que la parte empleadora deberá acreditar el pago, o que la persona trabajadora disfrutó de esos extremos.

I) El cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de seguridad social

Este inciso amerita un especial comentario. En mi criterio, la norma somete a la carga probatoria del empleador de demostrar el pago adecuado

de este tipo de obligaciones cuando sean objeto de pretensiones propias de un proceso ordinario entre la parte trabajadora y la patronal; por ejemplo, cuando se pida que el patrono cumpla su obligación de incluir en planillas al trabajador o a la trabajadora.

Sin embargo, yo creo que este supuesto no sería aplicable al proceso especial de infracciones a las leyes de trabajo y de seguridad social (artículos 396 al 403 de la reforma y 669 al 681), ya que implicaría que los casos en los que la parte acusada de esas infracciones fuera el empleador, la carga de la prueba del cumplimiento de las normas de seguridad social le correspondería a él, lo cual iría en contra de la naturaleza sancionatoria de esos procesos (artículo 669). En otras palabras, esta naturaleza conlleva que sea la parte acusadora la que debe demostrar la falta, siendo de aplicación el numeral 477 *ibidem*.

2.6 LA SENTENCIA Y LOS CAMBIOS EN LA REFORMA

El numeral 565 de esa reforma ofrece una serie de novedades en que pueden efectuarse pronunciamientos oficiosos de los órganos jurisdiccionales, tales como: a) la obligación de condenar al pago de intereses sobre el principal, al tipo fijado en el Código de Comercio (inciso 1°) y, b) la posibilidad de indexar los extremos principales de la condena, con base en el índice de precios de la persona consumidora del Área Metropolitana, entre el mes anterior a la presentación de la demanda y el precedente de aquel en que se realice efectivamente el pago.

2.7 LA CREACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES PARA LA TUTELA

Dentro de este tipo de procesos, debemos referirnos previamente a la normativa referente a la prohibición de discriminación que la reforma introduce (numeral 404), cuya aplicación concreta se da en la eliminación de toda forma de trato desigual y despido por esas razones (artículos 405 y 406).

Una de las formas de tutelar esos derechos y, a la vez, garantizar la protección de fueros especiales y tutela al debido proceso es el procedimiento sumarísimo previsto en la reforma (artículos 540 a 547).

En cuanto a los fueros especiales y la garantía a un debido proceso, las personas que están legitimadas para acudir a este mecanismo son las siguientes: las personas servidoras del Estado sometidas al Régimen del Servicio Civil (respecto al procedimiento que se fija en el tribunal para ese régimen); las demás personas servidoras del sector público para la tutela del debido proceso o algún fuero semejante; las mujeres en estado de embarazo o de lactancia; las personas trabajadoras adolescentes; las personas sujetas a protección por fuero sindical (artículo 367 del Código de Trabajo); las personas que efectúen denuncias de hostigamiento sexual, de acuerdo con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; las personas protegidas en virtud de la formulación de un conflicto de carácter colectivo; quienes gocen de un fuero especial de protección, ya sea por ley o por instrumento colectivo de trabajo y aquellas personas que, con ocasión del trabajo, hayan sufrido una “forma análoga de discriminación”.

Una vez interpuesto este tipo de proceso, se le debe dar un trámite expedito de 24 horas, en las que el órgano jurisdiccional debe prevenir a la parte accionada que, dentro del plazo de cinco días, debe aportar los documentos que sean de interés para la solución del caso o bien el expediente administrativo o de aquel en que se aduce la violación al debido proceso, tratándose de relaciones de empleo público.

Asimismo, el órgano jurisdiccional oficiosamente o a solicitud de parte puede ordenar como medida cautelar que se suspendan los efectos del acto y que se ordene la reinstalación de la persona al cargo que venía desempeñando. En caso de que se requiera practicar una prueba no documental, se convoca a las partes a una audiencia única, a la cual se le aplicará supletoriamente lo establecido por el numeral 518 ya analizado.

Es importante que la competencia del despacho judicial se limite a la tutela de la pretensión de fuero especial que se trate, sin que pueda referirse al tema sustantivo de la conducta desplegada por el demandado y que culminó con la sanción aplicada hacia la parte actora.

2.8 MODIFICACIONES GENERALES EN TORNO AL DERECHO COLECTIVO

En cuanto al procedimiento de conciliación de un conflicto colectivo de carácter económico y social, se presentan situaciones en las que se mantienen en vigencia la legislación anterior y otras donde la reforma introduce variantes. Primeramente, se desjudicializa el trámite, ya que puede efectuarse este ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social o ante cualquier centro de conciliación autorizado.

Las personas delegadas para conciliar deben ser dos o tres miembros a lo sumo, con facultades legales para poder acordar cualquier arreglo, y se establecen reglas concretas en cuanto a la suscripción del pliego de peticiones (artículo 619 de la reforma).

Las funciones del órgano conciliador deben excluir las cuestiones que no se puedan ventilar en esa vía. Se debe notificar a la otra parte que, dentro del plazo de tres días, debe indicar a las personas que designará como delegadas y debe proponer a una persona como conciliadora.

Luego de esto, se efectúa una comparecencia, en la que, en caso de arreglo, se da por terminado el conflicto, y las partes quedan obligadas a firmar (artículo 629), quedando a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para acudir a la huelga o al paro. Si en el proceso conciliatorio no se logra un convenio o arreglo de parte de los delegados, es posible que las partes acudan a un proceso de arbitraje (artículos 630 y 631).

Como requisito de ese proceso, se deben aportar las razones del conflicto y las recomendaciones

que se hicieron en el proceso conciliatorio para resolverlo. Igualmente, puede presentarse la hipótesis de que el acuerdo conciliatorio sea parcial, en este caso, el arbitraje versará sobre los aspectos controvertidos.

En el supuesto de que, finalizado el procedimiento conciliatorio, las partes no decidan acudir al arbitraje, el órgano dará por formalmente concluido el procedimiento, y las personas trabajadoras tendrán un plazo de veinte días para decidir si acuden a la huelga o no (artículo 634).

Con respecto al procedimiento para efectuar una negociación colectiva, la reforma establece supuestos distintos y hasta contradictorios con las disposiciones anteriores que quedaron en vigencia. Primeramente, en cuanto a la legitimación, ya que el numeral 56 del Código de Trabajo dispone que, en caso de que existan varios sindicatos, se podrá celebrar la negociación con la que tenga la mayoría de personas trabajadoras afectadas, en tanto que el artículo 696 de la reforma establece que se podrá realizar la negociación con los sindicatos que demuestren tener el número mayor de personas afiliadas en cada institución. La derogatoria del párrafo final del numeral 56 resulta importante, ya que esta norma establecía la posibilidad de acudir a la huelga o al paro, sin antes agotar la posibilidad de arbitraje.

El numeral 697 de la reforma permite que se efectúen convenciones colectivas por sector que involucren a más de una institución o empresa. Debe solicitarse ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social que efectúe una determinación previa del número total de sindicalizados (artículo 700). A su vez, deben demostrarse la legitimación del sindicato o las organizaciones sindicales facultadas para negociar y que se haya presentado ante cada institución o dependencia un proyecto de convención colectiva. Luego de esto, se debe seleccionar y nombrar la comisión que representará a la parte patronal en la negociación, con la salvedad de que el número de representantes patronales no puede ser superior al de los representantes sindicales.

De acuerdo con el numeral 701, es posible solicitar la intervención del Ministerio citado como un “buen componedor” de la negociación, y se establece la necesidad de elaborar un proyecto unitario de previo a las negociaciones y, si dentro del término de un mes natural, no se haya cumplido con la formulación de ese proyecto, se parte del proyecto presentado por el sindicato mayoritario.

Ahora bien, en el supuesto de que se trate de una convención colectiva suscrita en el régimen de empleo público, se siguen en la reforma ciertos lineamientos establecidos por la Sala Constitucional en el voto número 4453-2000, de las catorce horas y cincuenta y seis minutos del veinticuatro de mayo de dos mil, en el sentido de que se fijan ámbitos objetivos (artículos 690 y 695) y subjetivos para la procedencia de esa negociación en el régimen de empleo público (numerales 683 y 689).

En cuanto al derecho de huelga, cuya posibilidad en el régimen de los “servicios esenciales” fue uno de los elementos esenciales para que el proyecto de reforma fuera vetado por el Poder Ejecutivo, se reguló de la siguiente forma: en el numeral 371, se define lo que es el derecho de huelga como “un derecho que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo” acordada y ejecutada por al menos tres personas trabajadoras que representen más de la mitad de los votos emitidos con al artículo 381 ibidem, por los involucrados en un conflicto colectivo de trabajo. También se brinda la posibilidad de que ese derecho pueda ser ejercido por una “coalición temporal” (artículo 372), quien deberá ejercer el derecho de huelga por medio de sus organizaciones sindicales: pero los titulares del derecho serían las personas trabajadoras.

Si se cumple el porcentaje fijado por el artículo 381, se puede acordar la convocatoria a huelga, conforme al inciso e) del numeral 346. En caso de que no se reúna ese porcentaje, se debe convocar a una votación secreta, en la que se tendrá la huelga por decretada en el caso de que el 35% del

total de las personas trabajadoras de la empresa institución o centro de trabajo haya concurrido a la votación, siempre y cuando se obtenga el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos. Este procedimiento de votación debe estar supervisado por la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo.

Con respecto a la huelga en los servicios públicos, es expresamente prohibida por el artículo 375, lo que obliga a las personas trabajadoras y a los empleadores a someterse a la solución mediante los tribunales de trabajo (artículo 707).

La declaratoria de “legalidad” de la huelga está sujeta a ciertos requisitos en la reforma: a) observar los extremos preceptuados en el artículo 371 citado; y b) agotar algunas de las alternativas procesales de conciliación establecidas en el artículo 618 ibidem. Esta última regla tiene su excepción en los conflictos jurídicos indicados en el artículo 386 y que dan lugar a la huelga legal. En estos casos, se entenderá satisfecho ese requisito por medio de la intimación que el sindicato o las personas trabajadoras hagan a la parte empleadora, otorgándole el plazo de por lo menos un mes para resolver el conflicto. En cambio, si se trata de un conflicto económico social, debe necesariamente agotarse el procedimiento conciliatorio.

El artículo 379 es un reflejo del voto número 10.832-2011 de la Sala Constitucional, en cuanto establece que solo podrán ordenarse la terminación de los contratos de trabajo o en su defecto el rebajo salarial o cualquier otro tipo de sanción cuando se declare la ilegalidad de la huelga. Dicha norma guarda relación con el numeral 380, el cual indica que la huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes por todo el tiempo que ella dure.

En los casos en que la huelga no se haya declarado en la totalidad del centro, sino en departamentos, secciones o categorías de personas trabajadoras, la suspensión los afectará solo a estos.

Si la huelga es declarada legal y se determina que las causas de esta son imputables a la parte empleadora por incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo; incumplimiento generalizado de los contratos de trabajo; incumplimiento de arreglo conciliatorio, convención colectiva o del laudo arbitral; negativa a negociar una convención colectiva; negativa a reconocer la organización sindical; negativa a reinstalar a los y las representantes de las personas trabajadoras o maltrato o violencia contra las personas trabajadoras, se le condenará al pago de los salarios durante los cuales las personas trabajadoras estuvieron en huelga, los cuales se cobrarán en ejecución de sentencia.

3. LAS DISPOSICIONES INTERNAS DICTADAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CON LA FINALIDAD DE IMPLEMENTAR LA REFORMA PROCESAL (LEY N.º 9343)

Con el fin de implementar la nueva normativa procesal, a través de la sesión número 29-17 del 4 de septiembre de 2017, artículo VIII, la Corte Plena del Poder Judicial dictó las “Reglas Prácticas sobre la Reforma Procesal Laboral”, y fueron comunicadas a través de la circular número 140-17.

Con respecto a la competencia de los juzgados laborales en materia de procesos de calificación de huelga y conflictos de carácter económico social, la circular establece que los juzgados que, por ministerio de ley, conocerán la materia laboral a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral no tendrán competencia para tramitar y resolver los siguientes asuntos: calificación de huelga y paro; conflictos colectivos de carácter económico social (serán competencia de los tribunales de conciliación y arbitraje).

Lo anterior se realiza con fundamento en los artículos 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 659 de la Reforma. Se establece que la competencia para conocer de esos asuntos será

exclusiva de los juzgados especializados y mixtos que conocen materia laboral, de la circunscripción territorial que corresponda.

3.1 ASPECTOS PROCESALES ACLARATORIOS EN TORNO A NORMAS TRANSITORIAS

Como un complemento de las normas transitorias establecidas en la reforma procesal, a través de la circular citada, se introducen ciertos parámetros que llegan incluso a regular la hipótesis no prevista en las respectivas normas transitorias. Así, por ejemplo, la circular dispone que, en aquellos procesos que, antes del 25 de julio de 2017 (fecha de entrada en vigencia de la reforma), se haya dictado resolución, señalando audiencia de recepción de prueba, se registrarán para todos los efectos por la legislación anterior (competencia, medios probatorios, plazos, deserción, recursos, ejecución de sentencia, etc.). Reiteramos que las disposiciones transitorias no establecen esto.

Además, la circular regula, al igual que las disposiciones transitorias, que todas las resoluciones dictadas antes de la vigencia de la nueva Ley Procesal tendrán los recursos previstos en la ley derogada (apelación y casación para los asuntos, cuya cuantía lo permita o recurso ante el juzgado de trabajo en los procesos tramitados en los juzgados contravencionales o tribunales de trabajo de menor cuantía, cuando así se disponga).

No obstante, la circular introduce la hipótesis de que las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo de menor cuantía antes de la entrada en vigencia de la reforma, y que, en virtud de la ley derogada, tengan recurso de apelación, serán conocidas por el juzgado de trabajo que corresponda por circunscripción territorial. Igualmente, se introduce la variable no prevista en la reforma laboral de que, en procesos iniciados antes del 25 de julio de 2017, verificada la rebeldía, se emitirá la sentencia anticipada, conforme las reglas de los artículos 506 de la reforma y siguientes.

Otra disposición no prevista en la reforma laboral ni en sus transitorios, pero que la circular solventa es el hecho de que, **dentro del plazo de ley**, podrán presentarse los recursos contra las resoluciones dictadas antes del 25 de julio de 2017, en expedientes que pasarán a conocimiento de otro despacho (debido a la reestructuración orgánica) cuyo término venza después de esa fecha: a.) ante el juzgado que tramitaba el proceso o b) ante el juzgado que le corresponda asumirlo. En el primer supuesto, el recurso deberá remitirse al despacho que asume el proceso, en un plazo máximo de 24 horas.

Con respecto a los plazos o términos a la entrada en vigencia de la norma, la circular también dispone que no se suspenderán, interrumpirán ni modificarán los plazos pendientes de vencimiento al 25 de julio de 2017. Asimismo, los despachos que asumen la competencia de procesos, donde haya resoluciones apeladas, se pronunciarán sobre la admisibilidad de los recursos conforme a la normativa derogada. Se hará la admisión de la apelación contra resoluciones emitidas, antes del 25 de julio de 2017, ante el órgano que resulte competente para conocer del recurso conforme la estructura definida por la Corte Plena, con ocasión de la nueva Ley Procesal.

Con base en nuestra estructura jurisdiccional, vigente a partir del 25 de julio de 2017, en todos los procesos laborales, donde se haya admitido el recurso de apelación, no se requiere de nueva resolución que modifique el nombre del despacho al que se le traslada la nueva competencia funcional.

En cuanto a las gestiones de adición o aclaración, la circular dispone que las resoluciones dictadas antes del 25 de julio de 2017 serán resueltas por el despacho que asume la nueva competencia, según las presentes reglas. Según la legislación derogada, se ejecutarán las sentencias dictadas antes del 25 de julio de 2017 y las que se emitan de acuerdo con el señalamiento previo a esa fecha. Por otro lado, en cuanto a las formas anormales de terminación del proceso, la circular (y no la reforma procesal) dispone que, en los casos de

señalamiento previo al 25 de julio de 2017, lo relativo a las formas anormales de terminación del proceso se registrará con base en la normativa derogada. En el supuesto contrario (que no haya señalamiento), se procederá conforme a lo estipulado por el artículo 570 de la Reforma.

En cuanto a las medidas cautelares, nuevamente la circular establece supuestos no previstos por la ley, ya que esa circular dispone que, en los casos de señalamiento previo al 25 de julio de 2017, se resolverán las solicitudes de otorgamiento, modificación, sustitución o levantamiento de medidas cautelares, con base en la normativa derogada. En los asuntos donde no haya señalamiento previo a esa fecha, se registrará conforme a la nueva normativa.

El tema de la resolución de las excepciones de incompetencia (por materia o territorio), tampoco es resuelto por la Reforma ni en las disposiciones transitorias. La circular es la que regula que, en los procesos iniciados antes del 25 de julio de 2017, en los que se encuentre pendiente de resolver la excepción de incompetencia por la materia o el territorio, deberá adecuarse el trámite para que se resuelva conforme las reglas contenidas en los artículos 436, 437, 438, 439 y 440 de la Reforma.

También la circular señala que, en los procesos iniciados antes del 25 de julio de 2017, pendientes de resolver la excepción de incompetencia por la cuantía, se adecuará su trámite de oficio según corresponda, conforme a sus pretensiones principales. En los procesos iniciados antes del 25 de julio de 2017, en los que esté pendiente de resolver una recusación, se adecuará su trámite a lo establecido en los artículos 441 y 442 de la reforma.

3.2 EL TEMA DE LA ASISTENCIA SOCIAL GRATUITA EN LA CIRCULAR

Este aspecto merece un especial comentario. La circular establece lineamientos en este tema no previstos en la Reforma Laboral. Así, se establece que, en las circunscripciones territoriales donde

no se haya implementado el servicio de asistencia legal gratuita por el Poder Judicial y no exista ese servicio proporcionado por otra organización, las personas trabajadoras podrán litigar en estrados judiciales, presentando gestiones apud acta, y los despachos estarán en la obligación de atenderlas, deberán tomar demandas y manifestaciones verbales.

Esto es permitido por la circular fundada en “políticas institucionales de acceso a la justicia”.

Asimismo, dispone que, en las circunscripciones territoriales donde se encuentre habilitado el servicio de defensa legal gratuita por parte del Poder Judicial, y la persona trabajadora decida actuar y comparecer por sí misma conforme la potestad que confiere el artículo 451 de la reforma, deberá presentar sus gestiones por escrito en los términos de los artículos 451 y 462 *ibidem*.

Por otro lado, es la circular y no la Ley Procesal la que establece que la determinación de si una persona usuaria califica para recibir el servicio de asistencia legal gratuita por parte del Poder Judicial, le corresponde a la Defensa Pública.

También la circular y no la ley establece que, en los procesos de “protección en fueros especiales y tutela del debido proceso”, donde la persona trabajadora se apersona por sí misma a interponer la gestión que corresponda por el despido de una trabajadora en estado de embarazo o lactancia, o una persona trabajadora adolescente o se alegue un motivo discriminatorio y no cuente con patrocinio letrado, en la resolución que convoca a la audiencia (cuando esto sea procedente conforme al artículo 542), el despacho deberá remitir oficio a la Defensa Pública de la circunscripción territorial que corresponda, para que designe a una persona abogada de asistencia social que atienda esa diligencia (artículo 422, párrafo final de la Reforma.).

3.3 LA PUBLICIDAD DE LAS AUDIENCIAS Y LAS CONCILIACIONES COMO “ACTO PREVIO”

En cuanto a lo primero, la circular llena vacíos que la ley no dispone, porque el numeral 525 de la reforma establece esa publicidad. No obstante, la circular es la que llena aspectos que se deben valorar para declararla “privada”, tales como la naturaleza del proceso; las demandas por acoso sexual o laboral; cuando se discuta la existencia de actos discriminatorios en los que se pueda afectar la dignidad de la presunta víctima; cuando se ventilen datos sensibles que, conforme a las políticas de la institución, no deban ser de conocimiento público; y cualesquiera otras situaciones que por analogía se ajusten a estos criterios siempre a valoración de la persona juzgadora que dirige el proceso.

De igual forma, la circular dispone que deberá efectuarse y razonarse la declaratoria de privacidad de la audiencia en la resolución que convoca a esa diligencia, para que sea de conocimiento previo de las partes e intervinientes del proceso.

En torno a la conciliación previa, la circular introduce lineamientos que la misma norma sustantiva no prevé. Veamos.

El numeral 459 prevé la posibilidad de este tipo de conciliaciones. Pero la circular es la que dispone que la solicitud no estará sujeta a especiales formalidades e, incluso, podrá gestionarse verbalmente, pero como mínimo, se deben identificar a la persona solicitante, a la presunta persona deudora y el lugar o medio para citarlas a la comparecencia, el lugar y clase de trabajo, la categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones, los rubros reclamados u objeto del conflicto y el medio para atender notificaciones de la persona gestora, sin perjuicio de que esta autorice el envío de la comunicación por medio del sistema de mensajería de texto del que el Poder Judicial dispone.

De igual forma, la circular dispone que presentada la solicitud de conciliación previa, se deberá ingresar al sistema de gestión para su trámite, pero se deberá contar con una identificación especial para distinguirla a nivel estadístico de los procesos laborales iniciados con demanda.

Recibida la solicitud de conciliación previa, se deberá incluir en la agenda inmediatamente la audiencia respectiva, en un plazo que dentro de las posibilidades del juzgado permita que se celebre la conciliación con la brevedad posible y que, en ningún caso, podrá ser superior al mes. Se le entregará la cita respectiva a la parte solicitante cuando se reciba la solicitud.

Podrá efectuarse la notificación de la citación a la comparecencia de la contraparte por cualquier medio que garantice la comunicación, debiendo dejarse constancia en la gestión sobre el medio empleado, la hora y fecha de la comunicación, si fue efectiva o no, y en caso de que la gestión sea negativa, se deben explicar las razones por las cuales no se pudo llevar a cabo, en cuyo caso se le informará a la persona gestora para que indique sobre la existencia de otros medios que permitan la citación de la contraparte.

Vencido el plazo de tres meses sin que pueda notificarse a la contraparte de la citación a conciliar por cualquier causa, se archivará definitivamente esta gestión, y deben consignarse en la constancia donde se ordena el archivo, las razones por las que no pudo llevarse a cabo la audiencia en el término legal previsto.

Notificadas las partes, se realizará la audiencia de conciliación a la hora y fecha programadas. Será atendida por una persona juzgadora especializada en conciliación del respectivo centro de conciliación disponible en el circuito, previa coordinación o, en su defecto, por una persona juzgadora del despacho.

Se deberá levantar un acta del resultado de la conciliación, la cual deberá cumplir los requisitos de validez y eficacia dispuestos para ese acto

por la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, el Código de Trabajo y demás normativa concordante.

No se consignarán las manifestaciones hechas por las partes durante la audiencia en el acta y serán secretas, únicamente se hará constar que la conciliación fue negativa, cuando no se logre alcanzar un acuerdo o los términos exactos y detallados del convenio, cuando haya una conciliación total o parcial.

La no comparecencia injustificada de cualquiera de las partes, debidamente citadas a la audiencia de conciliación programada dará por concluido ese trámite y producirá su archivo. Cuando de manera concomitante con la demanda, se presente una solicitud de conciliación previa, antes de darle curso, se deberá agotar el procedimiento descrito en los apartados anteriores, con la salvedad de que se debe procurar que la persona juzgadora que celebre la audiencia de conciliación sea distinta a la que tiene asignado el expediente para su trámite. Mientras se tramita el procedimiento de conciliación previa, el proceso se mantendrá en suspenso, y no correrá plazo alguno de prescripción.

En caso de que fracase la conciliación o que esta no se pueda llevar a cabo por cualquier causa en el plazo máximo de tres meses previsto en el artículo 459 citado, se deberá de inmediato tramitar el caso.

3.4 LAS REGLAS DE LAS AUDIENCIAS ORALES QUE LA CIRCULAR SEÑALA

Tal y como hemos venido reseñando, la circular prevé regulaciones que la normativa procesal no señala en forma expresa. Así, en el marco de las audiencias orales, la circular dispone que, a la hora señalada, la persona técnica judicial del despacho deberá recibir a las partes y representantes, sus documentos de identificación y estas se ubicarán en el lugar que les corresponde. Luego, indica que la persona juzgadora deberá brindar un saludo y su identificación.

Acto seguido, el juez o la jueza dará una explicación breve de la metodología de desarrollo de la diligencia, la cual incluye: orden de la palabra, respeto y consideración para participar, obligación de apagar el teléfono celular o mantenerlo en silencio, los roles que las partes deben cumplir, las potestades de la persona juzgadora, la utilización de los equipos de grabación de la diligencia y cualquier otra recomendación pertinente.

En ese mismo momento, se les deberá indicar a las partes que, en caso de que no mantengan una conducta de orden y respeto, se les podrá expulsar de la audiencia, teniéndolas como inasistentes a partir de ese momento para todos los efectos legales. Una vez juramentadas las personas declarantes, serán ubicadas en un espacio físico apropiado, donde no puedan escuchar las declaraciones de las otras. Rendida su declaración, se les apercibirá que no podrán comunicarse con las demás personas intervinientes en la audiencia, hasta que esta concluya.

La persona juzgadora deberá asegurar el pleno respeto de los principios de oralidad durante la celebración de la audiencia; promoverá el contradictorio como instrumento de averiguación de la verdad real; velará por la concentración de los distintos actos procesales que corresponda celebrar; fungirá como directora de la audiencia, abriendo y dando por concluidas sus etapas, otorgando y limitando el uso de la palabra conforme las reglas del artículo 529 de la Reforma, disponiendo sobre los aspectos importantes que deben hacerse constar en el acta y realizando todas las actuaciones necesarias, para que el debate transcurra ordenadamente. Igualmente velará que se cumpla con el etiquetado preestablecido para la grabación de las audiencias.

En la audiencia se debe velar para que se garantice el principio de contradictorio, dándole audiencia oral a la contraparte de todas las gestiones que formule cualquiera de los y las intervinientes. Se deberán sustentar oralmente las resoluciones

que la persona juzgadora dicte durante el curso de la audiencia, dando las razones de hecho o de derecho que las motiven. Los traslados que se den en las audiencias serán sumarísimos, para ser evacuados de forma inmediata, de tal manera que no constituyan un obstáculo para el normal desarrollo de la actividad.

Se dispondrá el recurso de revocatoria contra las resoluciones orales que se dicten en la audiencia, el cual deberá ser formulado verbalmente por las partes, una vez que la persona juzgadora comunique su resolución. Deberá sustanciarse oralmente en el mismo acto el recurso de apelación formulado contra alguna resolución que se emita durante la audiencia.

Si las partes interponen la apelación respectiva, y lo resuelto no le pone fin al proceso, se reservará la apelación para ser conocida junto con el recurso que proceda contra la sentencia. Se deberá dejar constancia de esa circunstancia en el acta respectiva y se etiquetará en el sistema de grabación correspondiente.

Si la resolución impide la continuación de la audiencia, y una parte interpone en el acto el recurso de apelación verbalmente, se le deberá emplazar a la contraria en la misma diligencia, para que en el plazo de tres días y por escrito, conforme lo dispuesto por el artículo 591 de la reforma, presente la expresión de sus agravios en relación con los motivos argumentados.

También la circular (y no la ley) es la que dispone las hipótesis en que un asunto puede ser calificado como complejo. Esa circular señala que para esto se valorarán: la naturaleza de las pretensiones; la cantidad de intervinientes; la abundancia de prueba útil y necesaria; la cantidad y naturaleza de las excepciones opuestas; cualquier otra causa objetiva y razonable que lo amerite.

En la resolución que convoca a la audiencia oral, se deberá declarar de manera fundada que el asunto es de naturaleza compleja, y se convocará a las partes a la audiencia

preliminar, la cual se deberá celebrar dentro del siguiente mes, al tenor de lo normado en el artículo 513.

En la resolución que convoca a la audiencia preliminar, se deberá emitir pronunciamiento sobre la prueba admitida únicamente para esa audiencia. Para ampliar el plazo para el dictado del fallo, deberá razonarse la declaratoria de asunto complejo o de la existencia de abundante prueba, y deberá estar amparado en circunstancias objetivas que eviten el uso abusivo de esta figura en detrimento del servicio público.

Con respecto al uso de videoconferencias en las audiencias, la circular 140-17 presenta toda una normativa no prevista en la reforma laboral. La circular establece que cuando se deba evacuar una prueba testimonial, pericial, confesional o declaración de parte, y la persona compareciente resida en un domicilio que corresponda a otra circunscripción territorial distinta a la del juzgado y se encuentre impedida por una causa justificante para apersonarse hasta ese despacho, o se considere que, por razones de vulnerabilidad o algún otro criterio vinculado al derecho de acceso a la justicia, no es conveniente que se traslade hasta el sitio donde se llevará a cabo la audiencia oral. Podrán utilizarse la videoconferencia y otros mecanismos de videollamada, como alternativa para incorporar esa prueba a la audiencia, siempre y cuando se encuentren operando en la institución y permitan el contradictorio y el derecho de defensa.

Para tal efecto, cuando se admita una solicitud de videoconferencia o de oficio se aprecie que es necesario acudir a ese mecanismo, el despacho deberá realizar las coordinaciones necesarias con las administraciones regionales de ambos circuitos judiciales para habilitar el uso de esa herramienta tecnológica para la evacuación de esa probanza, asegurándose de informarle a la parte, a través del citatorio respectivo o por medio de la parte proponente, sobre el lugar, la hora y la fecha para la realización de esa diligencia.

El juzgado deberá efectuar la solicitud para el uso del sistema de videoconferencia utilizando los formularios respectivos definidos por la Dirección Ejecutiva en sus circulares (5 del 11 de febrero de 2010 y 5 del 24 de febrero de 2017).

Cuando en la audiencia oral, una perita o un perito oficial se deba presentar a un circuito judicial distinto al del juzgado, debe incorporarse ese tipo de pruebas mediante el uso de la videoconferencia, para lo cual el despacho deberá efectuar las coordinaciones necesarias en los términos expresados en los anteriores apartados.

La Administración encargada de recibir a la persona usuaria estará en la obligación de verificar que corresponda a la identidad de la persona llamada a comparecer, así como los y las testigos, las peritas y los peritos a la audiencia oral dentro del proceso laboral, requiriendo su documento oficial de identidad y confeccionando la constancia respectiva que remitirá de inmediato por los medios electrónicos disponibles al despacho que tramita el proceso.

En materia de las audiencias en procesos de seguridad social, la circular también se encarga de establecer los lineamientos no previstos en la ley. Así, esta regula que, en los procesos con pretensiones sobre seguridad social, se convocará a la audiencia únicamente cuando sea necesario evacuar prueba no documental o exista discrepancia respecto de la pericia. Cuando se trate de peritas y peritos médicos del Poder Judicial, se recibirá su informe mediante el sistema de videoconferencia cuando en el despacho se cuente con ese recurso.

Se señalará únicamente la celebración de una audiencia oral a la que las peritas y los peritos deban comparecer (presencialmente o por videoconferencia), en aquellos casos en los que, como prueba complementaria o para mejor resolver, el juzgado haya admitido la prueba pericial particular y cuando exista discrepancia

entre esta y la oficial. La persona juzgadora deberá valorar cada solicitud de prueba para mejor resolver y pronunciarse sobre su admisibilidad. En los procesos con pretensiones sobre seguridad social, se convocará a la audiencia únicamente cuando sea necesario evacuar prueba no documental o cuando exista discrepancia respecto de la pericia.

En cuanto a la nulidad de las audiencias, también la circular prevé supuestos que la ley no dispone, porque la circular dispone que, cuando el o la superior anule una sentencia porque no se dictó dentro del plazo legal, debe señalar las pruebas, actos y actuaciones que deben repetirse.

La persona juzgadora distinta a la que emitió el fallo anulado debe repetir la audiencia al mes siguiente del recibo de la sentencia anulada. En la eventualidad de que a la nueva persona juzgadora le anulen el fallo y no haya otra persona integrante ordinaria, se acudirá a la lista de suplentes del despacho. Cuando no se logre resolver bajo esa alternativa el asunto, se acudirá a las reglas previstas en el numeral 29 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Referencias bibliográficas

Circulares Dirección Ejecutiva (5 del 11 de febrero de 2010 y 5 del 24 de febrero de 2017).

Decreto Ejecutivo n.º 10281-MTSS, publicado en la Gaceta de julio de 1979

Ley número 9343. Reforma Procesal Laboral
Ley Orgánica del Poder Judicial.

Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, el Código de Trabajo

Reglas Prácticas sobre la Reforma Procesal Laboral de la Corte Plena del Poder Judicial dictadas en la sesión número 29-17 del 4 de septiembre de 2017, artículo VIII, y fueron comunicadas a través de la circular número 140-17.

Notas al final

- 1 La norma en cuestión establece que quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre de todos los actos jurídicos, las solicitudes y actuaciones de cualquier especie que se tramiten ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante las personas funcionarias que actúen en su representación y ante los tribunales de trabajo, así como para las legalizaciones que las personas trabajadoras tuvieran que hacer en juicios de sucesión, insolvencia, concurso o quiebra. Igual exoneración regirá para los contratos y convenciones de trabajo, individuales o colectivos que se celebren y ejecuten en el territorio de la República.